

# SKRIPSI

## TINJAUAN TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERIAN UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (STUDI KASUS PEMBERIAN PESANGON PADA KARYAWAN PHK DI PT RAMAJAYA PRAKMUKTI)

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

**ARDI FERNANDO**

**NPM : 17 1010 275**

**PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ardi Fernando  
NPM : 171010275  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 13 Mei 1993  
Alamat : Jl. Rajawali, No. 24  
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (*plagiat*), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 8 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Ardi Fernando)

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



**Sertifikat**  
ORIGINALITAS PENELITIAN  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau  
MENYATAKAN BAHWA :

**Ardi Fernando**  
**171010275**  
**Dengan Judul :**  
Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan Phk Di Pt. Ramajaya Praktekti)

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 08 Agustus 2022  
Prodi Ilmu Hukum  
Harvia Santri, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
No. Reg : 1290//UPM FH UIR 2021  
Paper ID : 1880031611/19 %



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id) Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR  
SEMESTER GENAP TA 2021/2022**

NPM : 171010275  
Nama Mahasiswa : ARDI FERNANDO  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin, S.H., M.Hum.  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti)  
Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : *Overview of the Obligation to Provide Severance Pay as Compensation for Termination of Employment (PHK) (Case Study of Giving Severance Pay to Layoff Employees at PT. Ramajaya Prakmukti)*  
Lembar Ke : Satu

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	21/06/2022	Perbaikan	Abstrak, Kata Pengantar, Daftar Isi, Latar Belakang Masalah, Tinjauan Pustaka	
2	27/06/2022	Perbaikan	Metode Penelitian, Konsep Operasional, BAB II Tinjauan Umum, BAB III Hasil Penelitian	
3	04/06/2022	Perbaikan	Abstrak, Daftar Isi, Latar Belakang Masalah, Konsep Operasional, Daftar Pustaka	
4	11/07/2022	Perbaikan	Kata Pengantar, Metode Penelitian, BAB II Tinjauan Umum, BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan	
5	18/07/2022	Koreksian	Kesimpulan dan Daftar Wawancara	
6	22/07/2022	Koreksian	Cover Penulisan Judul, Abstrak, Kata Pengantar, Metode Penelitian, Penulisan, Pengutipan, Daftar Pustaka.	
7	26/07/2022	Koreksian	Bab II Tinjauan Umum, Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab IV Penutup	
8	03/08/2022	ACC	Acc dan Dapat di lanjutkan untuk Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 04 Agustus 2022  
Wakil Dekan I / Ketua Departemen / Ketua Prodi

(Selvi Harvia Santri, S.H., M.H)



MTCXMDEWNDK3



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 72127  
Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – Riau 28284

STATUS BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK. BAN NO: 217/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/N/2013

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**TINJAUAN TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERIAN UANG PESANGON SEBAGAI  
KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (STUDI KASUS PEMBERIAN  
PESANGON PADA KARYAWAN PHK DI PT RAMAJAYA PRAKMUkti)**

**ARDI FERNANDO**

NPM : 17 1010 275

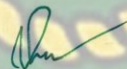
Telah diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

  
Prof. Dr. Thamrin, S.H., M.Hum

Mengetahui :

Dekan

  
Dr. M. Musa, S.H., M.H

vi

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 034/Kpts/FH/2022  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permendikdik Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permendikdik Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  
NIP/NPK : 19540926 1983031002  
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d  
Jabatan Fungsional : Guru Besar  
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa  
Nama : ARDI FERNANDO  
NPM : 17 101 0275  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : Kewajiban Pelaksanaan Pemberian Hak-Hak Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di PT Ramajaya Pramukti Pekanbaru.  
2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau  
3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.  
4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 16 Februari 2022  
Dekan

  
Dr. M. Musa, S.H., M.H.

- Tembusan : Disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
  2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
  3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 237/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 19 Agustus 2022, pada hari ini Selasa, 23 Agustus 2022 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Ardi Fernando  
N P M : 171010275  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK Di PT. Ramajaya Pramukti)  
Tanggal Ujian : 23 Agustus 2022  
Waktu Ujian : 14.00 - 15.00 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring  
IPK : 3.51  
Predikat Kelulusan : SANGAT MEMUASKAN

### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| 1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  | 1. Hadir |
| 2. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H      | 2. Hadir |
| 3. Zulherman Idris, S.H., M.H., Ph.D | 3. Hadir |

### Notulen

- |                            |          |
|----------------------------|----------|
| 4. Nur Aisyah T, S.H., M.H | 4. Hadir |
|----------------------------|----------|



Pekanbaru, 23 Agustus 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. M. Musa, S.H., M.H



## ABSTRAK

Banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang diputuskan/dilakukan oleh perusahaan sebelum dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja, dan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh Perusahaan tanpa melalui prosedural yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta kurangnya pengetahuan/ wawasan pekerja/ buruh tentang hubungan dan syarat kerja yang diatur didalam Undang- Undang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara langsung dapat merugikan pekerja/buruh. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut PT. Ramajaya Prakmukti tidak sesuai memberikan uang pesangon kepada para pekerja yang terkena PHK dan ditambah lagi pekerja selama ini tidak dimasukkan dalam asuransi jamsostek, sehingga para pekerja sewaktu dilakukan pemutusan hubungan kerja tidak menerima asuransi dari PT. Jamsostek. Adapapun alasan PT. Ramajaya Prakmukti tidak memasukan karyawannya ke PT. Jamsostek karena sedikitnya gaji yang diperoleh setiap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka penulis menetapkan pertama Bagaimanakah Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti serta Apakah Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Prakmukti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penulisan ini jika dilihat dari jenis penelitiannya, dapat dikelompokkan kedalam penelitian *Sosiologis* yang dilakukan dengan cara survey, yaitu penelitian secara langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara. Sedangkan jika di lihat dari sifatnya, penulisan ini bersifat deskriptif, yang berarti penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.

Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti bahwa pihak PT. Ramajaya Prakmukti wajib memberikan pesangon kepada 15 karyawannya yang di dilakukan pemutusan hubungan kerjanya, tanpa terkecuali, karena hal itu adalah hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan. Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Prakmukti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku bahwa pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan PT. Ramajaya Prakmukti terhadap karyawannya mengakibatkan pemberian pesangon kepada para pekerja, namun pemberian pesangon tersebut tidak sesuai dengan harapan para pekerja, karena uang pesangon yang diterima tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Karyawan, dan Uang Pesangon.

## ABSTRACT

*The number of cases of termination of employment that are decided/performed by the company before being reported to the Department of Manpower, and the existence of termination of employment that is carried out unilaterally by the company without going through the procedures stipulated in the provisions of the Manpower Act No: 13 of 2003 concerning employment and lack of knowledge/ workers/laborers' insight into the relationship and working conditions regulated in the Manpower Act No: 13 of 2003 concerning Manpower which can directly harm workers/labourers. In terminating the employment relationship, PT. Ramajaya Prakmukti is not appropriate to provide severance pay to workers who have been laid off and in addition, workers have not been included in Jamsostek insurance, so that when workers are terminated, they do not receive insurance from PT. Social Security. As for the reason PT. Ramajaya Prakmukti does not include its employees at PT. Jamsostek because of the minimum salary each employee earns.*

*Based on the background of the problem that the authors describe above, the authors first determine how the obligation to provide severance pay as compensation for termination of employment layoffs for laid-off employees at PT. Ramajaya Prakmukti and Is Giving Severance Pay To Employees of PT. Ramajaya Prakmukti who has been laid off has complied with the applicable rules.*

*This writing, when viewed from the type of research, can be grouped into Sociological research conducted by survey, namely research directly to the research location using data collection tools in the form of interviews. Meanwhile, if viewed from its nature, this writing is descriptive, which means the research is intended to provide a detailed, clear and systematic description of the main research problems.*

*Obligation to Provide Severance Pay as Compensation for Termination of Layoffs for Lay Off Employees at PT. Ramajaya Prakmukti that PT. Ramajaya Prakmukti is obliged to provide severance pay to 15 of its employees whose employment has been terminated, without exception, because these are rights that must be received by workers whose employment has been terminated by the company. Giving Severance Pay to Employees of PT. Ramajaya Prakmukti who was laid off has complied with the applicable rules that the implementation of Termination of Employment carried out by the Company PT. Ramajaya Prakmukti to its employees resulted in the provision of severance pay to workers, but the severance pay was not in accordance with the expectations of the workers, because the severance pay received was not in accordance with the provisions of the applicable laws.*

*Keywords : Termination of Employment, Employees, and Severance Pay.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobillalamin, Segenap rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya kepada seluruh umat manusia termasuk kepada penulis hingga mampu menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan. Shalawat dan salam *Allahuma shalli ala sayyidina Muhammad wa ala alihi sayyidina Muhammad*, kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul dengan judul **“Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti).”**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat dukungan baik materi maupun moral dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang tua penulis, beserta keluarga besar, terima kasih atas Doa dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi., S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau;

3. Bapak Dr. M. Musa ., S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah., S.H, M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar dan pendaftaran komprehensif;
5. Ibu Dr. Desi Apriani., S.H, M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar;
6. Bapak S. Parman., S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terima kasih atas waktu yang diberikan dalam membina dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan bidang kemahasiswaan;
7. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S. Ag., MIS., selaku Kepala Departemen Hukum Perdata pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan masukan dan menyetujui judul skripsi penulis;
8. Ibu Selvi Harvia Santri, S.H., M.H, selaku Kepala Prodi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
9. Ibu Moza Dela Fudika, S.H., M.H, selaku Sekretaris Prodi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
10. Bapak Prof. Dr. Thamrin, S.H., M.Hum., selaku pembimbing penulis dalam penulisan Skripsi ini, terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis;

11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis;
12. Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi;
13. Kawan-kawan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 8 Agustus 2022

**Ardi Fernando**  
NPM 171010275

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN PEMBIMBING .....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN DOSEN PENGUJI.....	viii
BERITA ACARA MEJA HIJAU.....	ix
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
E. Konsep Operasional.....	24
F. Metode Penelitian.....	25
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja .....	29
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	48
C. Tinjauan Umum Tentang PT. Ramajaya Prakmukti.....	54

<b>BAB III</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti.....	61
B.	Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Prakmukti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.....	79
<b>BAB IV</b>	<b>: PENUTUP</b>	
A	Kesimpulan.....	93
B.	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....		95
LAMPIRAN.....		100



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum, maka secara teori hukum tujuannya adalah menjunjung tinggi adanya system hukum yang menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak rakyat, serta melaksanakan kesejahteraan umum. Teori ini mengambil esensi bahwa hukum dan kewajiban bagi penyelenggara negara untuk tunduk pada hukum. Tidak ada kekuasaan di atas hukum.<sup>1</sup>

Demi terciptanya keseimbangan dalam masyarakat diperlukan adanya aturan hukum. Hal ini disebabkan karena hukum menghendaki adanya penataan hubungan antar sesama manusia, dengan demikian kepentingan masing-masing pihak dapat terjamin dan tidak ada yang melanggar kepentingan pihak lain ataupun merugikan pihak lain. Begitu juga halnya dengan tatanan hubungan industrial yang tidak dapat dilepaskan dari unsur pengusaha dan pekerja. Pengusaha adalah pihak yang mempunyai modal, teknologi dan usaha yang bertujuan untuk mencapai suatu keuntungan. Sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja dalam menjalankan usaha dari si pengusaha (yang mempunyai modal, teknologi, dll) dengan cara menerima upah, gaji atau imbalan.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan II, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2019, hal. 26

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 15.

Terjadinya perkembangan hukum yang khusus mengatur tentang hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang semula disebut dengan hukum perburuhan, namun dalam perkembangannya lebih dikenal dengan sebutan hukum Ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Kenyamanan dan ketentraman yang diinginkan tersebut harus didapat melalui usaha yang akan mendatangkan suatu imbalan atau penghasilan, dengan penghasilan tersebut maka segala keinginan atau kebutuhan dapat tercapai. Bagaimana supaya penghasilan atau imbalan tersebut dapat tercapai? Salah satunya yaitu dengan cara bekerja.

Kedudukan secara modal dan financial pengusaha adalah pihak yang berada di atas pekerja, namun keberhasilan dan keuntungan usaha sangat bergantung pada pekerja yang bekerja, apabila pekerja nyaman dan mendapat perlakuan yang adil dari pengusaha, maka produktivitas pekerja akan maksimal, sebab mereka memandang keuntungan perusahaan adalah sebagai berkah bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>4</sup> Seiring dengan lajunya pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, pekerjaan yang layak sangat dibutuhkan oleh setiap lapisan masyarakat Indonesia, namun dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada dan ditunjang dengan sempitnya lapangan pekerjaan itu sendiri, tentu tidak memungkinkan setiap orang untuk mendapatkan lapangan kerja yang layak.

Masalah ketenagakerjaan perlu menjadi perhatian utama Pemerintah karena tenaga kerja merupakan sektor penting dalam ekonomi dan menunjang

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hal. 16-18

<sup>4</sup> Thamrin S, *Op.cit*, hal. 28.

pembangunan di Indonesia. Tenaga kerja merupakan sarana yang paling penting didalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan salah satu faktor penentu berkembangnya suatu bangsa.

Semakin berkembangnya masyarakat dengan berbagai kegiatan usaha yang dilakukan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia baik secara individu maupun kelompok selalu saling membutuhkan satu sama lainnya atau saling berhubungan satu sama lainnya. Berhubungan dengan pihak lain dalam ilmu hukum disebut dengan ikatan. Ikatan dalam melakukan kegiatan usaha selalu diadakan dengan membuat perjanjian, sedangkan untuk sebuah pekerjaan selalu didahului sebuah perjanjian, yang lazimnya disebut dengan perjanjian kerja ataupun perjanjian perburuhan.

Seiring dengan perkembangan waktu istilah hubungan perburuhan mengalami pergantian menjadi istilah Hubungan Industrial, karena istilah perburuhan menunjuk pada hubungan antar buruh dengan majikan dan istilah buruh sendiri berkonotasi pekerja kasar dan selalu berada dibawah tekanan pihak majikan. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai hubungan industrial yaitu :

“Suatu sistim hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang menempatkan kedudukan pengusaha dan pekerja sebagai hubungan saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Selain unsur diatas dalam tatanan sistem ketenagakerjaan Indonesia, pemerintah bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. (pengusaha dan pekerja). Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa aturan-aturan ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Proses hubungan industrial diatas tidak selamanya berjalan mulus adakalanya timbul kerikil-kerikil perselisihan (*dispiutes*) antar pengusaha dan pekerja, baik perselisihan soal hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Keseluruhan perselisihan diatas merupakan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan perselisihan hubungan industrial yaitu :

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh dengan atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan”<sup>6</sup>

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Perselisihan Hubungan Industrial menjadi :

---

<sup>6</sup> Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

b. Perselisihan Kepentingan

Yaitu adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lainnya.

d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat buruh yang lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerjaan.<sup>7</sup>

Persoalan ini sering mengarah pada situasi tidak stabil dalam hubungan kerja, terkait dengan persoalan ini, pemerintah telah menyediakan berbagai

---

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

peraturan yang dapat memberikan arahan untuk terselesainya persoalan ini yang disebut dengan aturan hukum formal.

Kebijakan-kebijakan dari pengusaha tersebut oleh buruh yang merasa dapat menerima dan merasa puas akan tetap bekerja dengan baik dan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang merasa tidak puas akan kebijakan dari pengusaha tersebut maka akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan-perselisihan. Perselisihan inilah yang, menjadi objek penelitian yang penulis lakukan yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam peraturan perundang-undangan diberikan defenisi yaitu :

“Pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.<sup>8</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh cenderung menimbulkan akibat khususnya bagi buruh dan keluarganya, Imam Soepomo menyebutkan :

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya “<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Undang-undang No.13 pasal 1 (25) tentang ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet-V Djamtan, 2010, hlm.115-116

Sistem hubungan industrial yang kita anut menyarankan para pihak agar terlebih dahulu menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat. Pengusaha dan pekerja ataupun Serikat Pekerja (bila ada) di perusahaan, duduk bersama-sama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak, apabila jalan penyelesaian secara, musyawarah dan mufakat tidak mendapatkan hasil kata sepakat maka penyelesaian dari perselisihan hubungan industrial baru dapat diajukan melalui penyelesaian kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan : adapun prosedur pemutusan hubungan kerja antara lain :

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, buruh/pekerja, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja
2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau pekerja/ buruh mengadakan perundingan
3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama
4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian masih banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang diputuskan/dilakukan oleh perusahaan sebelum dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja, dan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh Perusahaan

tanpa melalui prosedural yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta kurangnya pengetahuan/ wawasan pekerja/ buruh tentang hubungan dan syarat kerja yang diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara langsung dapat merugikan pekerja/buruh. Padahal dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 151 ayat (1) mengatakan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. PT. Ramajaya Prakmukti, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 15 orang karyawannya. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut PT. Ramajaya Prakmukti tidak sesuai memberikan uang pesangon kepada para pekerja yang terkena PHK dan ditambah lagi pekerja selama ini tidak dimasukkan dalam asuransi jamsostek, sehingga para pekerja sewaktu dilakukan pemutusan hubungan kerja tidak menerima asuransi dari PT. Jamsostek. Adapaun alasan PT. Ramajaya Prakmukti tidak memasukan karyawannya ke PT. Jamsostek karena sedikitnya gaji yang diperoleh setiap karyawan.

Berdasarkan bunyi pasal diatas tentu sangat jelas untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja harus memang dihindarkan, mengingat apabila pemutusan hubungan kerja terjadi dimana-dimana, bisa dibayangkan jumlah pengangguran akan semakin meningkat, dan tentu tingkat kriminalitas juga akan semakin meningkat pula. Untuk itu Penulis akan menuangkan dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Terhadap Kewajiban**

## **Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti)”.**

### **B. Masalah Pokok**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti ?
2. Apakah Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Prakmukti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku ?

Berdasarkan rumusan pokok masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti
2. Untuk mengetahui Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Prakmukti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sedangkan manfaat dari penelitian yang penulis harapkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis mengenai hukum ketenagakerjaan/ perburuhan khususnya menyangkut penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Untuk ikut serta memberikan sumbangan pemikiran kepada pengusaha dan para pekerja/buruh dalam usaha meningkatkan kebijakan hukum ketenagakerjaan mengenai perosalan Pemutusan Hubungan Kerja.

### C. Tinjauan Pustaka

Pemutusan Hubungan Kerja menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Perselisihan atau disebut juga sengketa atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Conflict* atau *disputes* merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia, dimana konflik merupakan situasi atau keadaan dimana dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan kebenaran dan tujuannya masing-masing.

Mahluk sosial berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lainnya. Karena merupakan sesuatu yang lumrah atau wajar, maka yang terpenting adalah bagaimana mencari penyelesaian dari konflik yang terjadi agar tidak menimbulkan dampak yang negatif dikemudian hari.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang terjadi antar pekerja dengan pengusaha yang didasarkan atas perjanjian kerja. Dari pengertian ini jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum baru yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja/ perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) yang sudah ada.<sup>10</sup>

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>11</sup>

Disini dapat kita lihat ada 2 (dua) jenis PHK, antara lain :

1. PHK secara sukarela
2. PHK tidak Sukarela

Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat: (i) mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya, (ii) tidak ada ikatan dinas, (iii) tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Undang-undang melarang pengusaha memaksa pekerjanya untuk mengundurkan diri. Namun dalam praktik, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak pengusaha. Kadang kala, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi pekerja maupun pengusaha. Disatu sisi, reputasi

<sup>10</sup> Lalu Husni, *op.Cit*, hlm. 39

<sup>11</sup> Pasal 1 Angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

pekerja tetap terjaga. Disisi lain pengusaha tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar apabila pengusaha harus melakukan PHK tanpa ada persetujuan pekerja. Pengusaha dan pekerja juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati. Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan, dan lain-lain sesuai Pasal 156 (4). Pekerja mungkin mendapatkan lebih bila diatur lain lewat perjanjian. Untuk biaya perumahan terdapat silang pendapat antara pekerja dan pengusaha, terkait apakah pekerja yang mengundurkan diri berhak atas 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Seseorang dapat dipecat (PHK tidak sukarela) karena bermacam hal, antara lain rendahnya performa kerja, melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan pengusaha. Tidak semua kesalahan dapat berakibat pemecatan. Hal ini tergantung besarnya tingkat kesalahan. Pengusaha dimungkinkan memPHK pekerjanya dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ini, setelah sebelumnya kepada pekerja diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha dapat memberikan surat peringatan kepada pekerja untuk berbagai pelanggaran dan menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Pengusaha dimungkinkan juga mengeluarkan

misalnya SP 3 secara langsung, atau terhadap perbuatan tertentu langsung memPHK. Hal ini dengan catatan hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB), dan dalam ketiga aturan tersebut, disebutkan secara jelas jenis pelanggaran yang dapat mengakibatkan PHK. Tak lupa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi, pailit, maupun PHK terjadi karena keadaan diluar kuasa pengusaha (*force majeure*).

Adapun perselisihan PHK yang selama ini terjadi adalah karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/ buruh. Dari pihak pengusaha melakukan PHK karena Pekerja/ buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh Karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.

Meskipun Undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, secara bersama-sama dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindari.

Hal ini dapat dipahami karena hubungan antar pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu

hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja yang harmonis diantara kedua belah pihak.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai tata cara PHK serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh diluar jam kerja atas kesepakatan

- pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
  - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>12</sup>

Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam kaitannya dengan kasus PHK yang diajukan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi izin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/P4P, tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh Para Pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hal-hal yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) menyatakan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan inkonstitusional, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung

---

<sup>12</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 153 ayat 1 dan 2

melakukan PHK apabila ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tak bersalah, pengusaha baru dapat melakukan PHK apabila pekerja terbukti melakukan kesalahan berat yang termasuk tindak pidana. Atas putusan MK ini, Depnaker mengeluarkan surat edaran yang berusaha memberikan penjelasan tentang akibat putusan tersebut.

Dalam Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, yaitu :<sup>13</sup>

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian ditempat kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja ;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

---

<sup>13</sup> Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih

Terhadap PHK pekerja melakukan tindak pidana seperti disebutkan diatas, misalnya pekerja/buruh menipu, mencuri, menggelapkan barang milik pengusaha, serta pekerja/buruh membantahnya, maka dibutuhkan terlebih dahulu bukti hukum, misalnya putusan pengadilan umum yang nantinya dapat dijadikan bukti dalam sengketa PHK yang diajukan kepada Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Selain kewenangan PHK yang datang dari pengusaha, pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan melanggar sebagai berikut :<sup>14</sup>

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

<sup>14</sup> Gunawi Kartasapoetra, dkk, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet I Bina Aksara Armico, Bandung, 2012, hlm. 51

- c. Tidak membayar upah tepah pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan, atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja terjadi berdasarkan alasan sebagaimana disebutkan diatas, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Bagi buruh, putusnya hubungan kerja berarti permulaan terjadinya pengangguran untuk beberapa saat sampai buruh itu dapat pekerjaan baru. Putusnya hubungan kerja adalah disebabkan karena beberapa sebab yang timbul dari pihak buruh itu sendiri dan sebab yang timbul dalam perusahaan. Sebab yang timbul dari pihak buruh itu sendiri, diantaranya karena hal-hal sebagai berikut :<sup>15</sup>

- a. Buruh tidak sanggup lagi bekerja, dikarenakan menderita sakit yang lama atau suatu sakit yang tidak memungkinkan baginya untuk memangkuk kerja.
- b. Buruh telah melakukan pekerjaan yang sangat merugikan perusahaan dengan tidak dapat dipertanggung jawabkan, sehingga atas

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 55.

pertimbangan majikan/ pengurus, bagian keamanan perusahaan atau pertimbangan pihak wakil buruh itu sendiri, tidak memungkinkan baginya diperkerjakan seterusnya pada perusahaan

- c. Atas kehendak buruh itu sendiri, meninggalkan perusahaan, dan tidak kembali bekerja pada perusahaan itu.
- d. Dikarenakan buruh itu mendapat hukuman karena sesuatu tindak pidana didalam ataupun diluar perusahaan

Berakhirnya hubungan kerja antara majikan dengan karyawan lazimnya disebut dengan pemutusan hubungan kerja, dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh dan atau karena hal lainnya. Pemutusan hubungan kerja karena suatu perselisihan yang timbul antara buruh dengan majikan akan memerlukan penyelesaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum. Karena hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan buruh, maka putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum antara pengusaha dan buruh<sup>16</sup>

Menurut G. Kartasaputra pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan terjadinya pengangguran untuk beberapa saat sampai buruh itu memperoleh pekerjaan yang baru. Putusnya hubungan kerja adalah disebabkan karena beberapa sebab yang timbul dipihak buruh itu sendiri dan sebab yang

---

<sup>16</sup> Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta, 2016, hlm. 46

timbul di dalam perusahaan.<sup>17</sup> Dengan demikian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum”

Pasal 3 ayat (1,2 dan 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan :

- (1). Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

---

<sup>17</sup> Gunawi Kartasapoetra, dkk, *op.Cit*, hlm. 55

Mengenai pemutusan hubungan kerja dalam teori hukum perburuhan dikenal ada 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yakni :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh
3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan
4. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan<sup>18</sup>

Pada dasarnya buruh yang berhak untuk memutusan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya, bilamana seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasan kepada pihak majikan. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa buruh sanggup untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak yang dimaksud antara lain :

- a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan si buruh atau anggota keluarganya.
- b. Apabila majikan membujuk buruh atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila.
- c. Majikan tidak membayar upah sebagaimana mestinya atau tidak tepat waktu dan lain-lain.<sup>19</sup>

Apabila perselisihan perburuhan tidak dapat diselesaikan dalam perundingan, terdapat 2 alternatif yang bisa ditempuh oleh para pihak yaitu :

<sup>18</sup> Zaeni Asyhidic, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Pemutusan Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 140

<sup>19</sup> Lalu Husni, *op.Cit*, hlm. 140

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut dengan penyelesaian sukarela (*Foluntary Arbitration*)
2. Menyerahkan perselisihan kepada pegawai perantara Departemen Tenaga Kerja, penyelesaian ini disebut Penyelesaian wajib (*Compulsory Arbitration*)<sup>20</sup>

Seperti yang telah dikemukakan bahwa dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti rugi bagi buruh.

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi tidak terdapat pengertiannya dalam peraturan perundang-undangan, namun dari beberapa literatur hukum ketenagakerjaan dapat dijumpai pengertian sebagai berikut :

Menurut Ridwan Halim memberikan pengertian uang pesangon sebagai uang yang diberikan kepada buruh/ pekerja pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh majikan/ perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh atau perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan perjam (gajinya tiap bulan)<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 92

<sup>21</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet I Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm.148

Pengertian dari uang penghargaan masa kerja sebagai berikut : “Pemberian uang yang diberikan bukan karena buruh telah berjasa, tetapi apabila buruh telah bekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja dan terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka buruh tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang penghargaan masa kerja.<sup>22</sup>

Uang ganti rugi menurut Lalu Husni yaitu pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai ganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.<sup>23</sup>

Ketentuan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak juga diatur pada pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu : dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak yang seharusnya diterima.

#### **D. Metode Penelitian**

Untuk menghasilkan penelitian ini secara baik dan berkualitas yang sesuai dengan standart keilmiahan, maka penulis menggunakan metode untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

---

<sup>22</sup> Wiwono Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cet I Bina Aksara, 1983, hlm. 28

<sup>23</sup> Lalu Husni, *op.Cit*, hlm. 145

## 1. Jenis dan sifat Penelitian

Jika dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong dalam penelitian Hukum Sosiologis yang dilakukan dengan cara survey, yaitu penelitian secara langsung kepada responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara. Sedangkan jika di lihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang berarti penelitian yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.<sup>24</sup>

## 2. Objek Penelitian

Obyek dari penelitian penulis ini adalah menjelaskan secara singkat mengenai tinjauan terhadap kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam pemberian pesangon pada karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti)

## 3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini dilakukan di PT. Ramajaya Prakmukti. Adapun alasan pemilihan judul karena di lokasi ini penulis dapatkan informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini

## 4. Populasi dan Responden

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama.<sup>25</sup> Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Pres, Jakarta, 1986, hlm. 10

<sup>25</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm. 118

penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian.<sup>26</sup>

Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari

:

**Tabel I.1**  
**Daftar Populasi dan Sampel**

No.	Unit Populasi	Populasi	Sampel	Keterangan
1.	Direktur Perusahaan PT. Ramajaya Pakmukti	1	1	100%
2.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Kampar	1	1	100%

Sumber : Data olahan lapangan Tahun 2021

### 5. Sumber Data

Penulisan ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini antara lain :

- a. Bahan hukum primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian lapangan yang ada kaitan dengan obyek penulisan.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari hasil mempelajari literatur berupa buku-buku, laporan-laporan hasil penelitian, makalah-makalah dan karangan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian penulis.
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum skunder dalam bentuk kamus, tulisan tentang laporan-laporan dan jurnal-jurnal

<sup>26</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Yokyakarta, 2012, hlm. 22

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah wawancara, yang mana penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden mengenai penyebab masih banyak kasus pemutusan hubungan kerja yang diputuskan/ dilakukan oleh perusahaan sebelum dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja, adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak oleh perusahaan PT. Ramajaya Prakmukti tanpa melalui prosedural yang diatur didalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kurangnya pengetahuan/ wawasan pekerja/ buruh tentang hubungan dan syarat kerja (Hutsaker) yang diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara langsung dapat merugikan pekerja/buruh

## 7. Analisa Data dan Penarikan Kesimpulan

Dalam analisis data penulisan ini, penulis menggunakan analisis kualitatif. Maksudnya adalah akan menggambarkan menguraikan secara deskriptif dari data yang penulis peroleh, sehingga dari uraian yang penulis buat akan didapatkan suatu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

## BAB II TINJAUAN UMUM

### A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

#### 1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, karyawan, majikan atau pengusaha. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi<sup>27</sup>. Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan :

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

---

<sup>27</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 1

(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>28</sup>”.

Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.<sup>29</sup> Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja menyatakan, ”Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian di atas terdapat perbedaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata ”baik di dalam maupun di luar hubungan kerja” dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat

<sup>28</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> Harry Tyajaya, <http://harrytyajaya.blogspot.co.id/2011/05/pengertian-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 20 November 2021

memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata tersebut akan dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, sehingga menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.<sup>30</sup>

Ada banyak sekali definisi tenaga kerja yang diungkapkan oleh para ahli.

Berikut ini merupakan dua definisi terbaik mengenai tenaga kerja <sup>31</sup>:

a. Sumitro Djojohadikusumo (1987)

Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

b. Ritonga dan Yoga Firdaus (2007)

Menurut MT. Ritonga dan Yoga Firdaus, pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 16

<sup>31</sup> Adzikra Ibrahim, <http://pengertiandefinisi.com/pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerja-dankesempatan-kerja/>, diakses pada tanggal 22 November 2021

mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.

c. Payman Simanjuntak

Tenaga kerja (*menpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (*menpower*) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas<sup>32</sup>:

- a) Golongan yang bekerja, dan
- b) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri atas:

- 1) Golongan yang bersekolah;
- 2) Golongan yang mengurus rumah tangga;
- 3) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda. Karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, untuk memenuhi rasa keadilan diperlakukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> R. Joni Bambang S., *Op.Cit.* hal. 47

<sup>33</sup> *Ibid*, hal. 48

## 2. Hak atas Pekerjaan

Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan, Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan normatif ini mengonfirmasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*) dan hak dalam bekerja (*right in work*) sebagai hak asasi manusia (HAM). Krzystof Drzewicki mengonfirmasi hal itu dengan mengatakan, *the right to work and rights in work constitute a core of not only socio-economic rights, but also fundamental human rights*, yang artinya hak untuk bekerja dan hak dalam pekerjaan merupakan inti tidak hanya hak sosio-ekonomi, tapi juga hak asasi manusia yang mendasar.<sup>34</sup>

Keduanya memang kelihatan sama, namun secara prinsip berbeda. Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan. Sejumlah hak dasar telah diatur ke dalam sejumlah perangkat hukum, sehingga mustahil rasanya menyangkal bahwa buruh atau tenaga kerja tidak punya hak untuk memperbaiki hidupnya serta diperlakukan secara manusiawi. Hak dasar pekerja itu dirancang

---

<sup>34</sup> Majda El Muhtaj, *Op.Cit.*, hal. 179-180

untuk melindungi buruh dari eksploitasi sepihak yang dilakukan pemilik modal. Hak-hak tersebut antara lain: <sup>35</sup>

- 1) Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya. Di dalam poin tersebut juga tercantum hak bagi seorang buruh untuk memperoleh perlindungan atas kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai-nilai agama.
- 2) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar atas jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja menyebut bahwa seorang pekerja berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan kecelakaan kerja. Di titik ini, buruh berhak meminta pengusaha untuk menyediakan semua syarat syarat kesehatan serta keselamatan kerja, sekaligus menyatakan keberatan bila sebuah perusahaan tidak menyediakan perlindungan sebagaimana digariskan lewat Undang-Undang dan produk hukum lain.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa para pekerja mendapatkan hak untuk memperoleh upah yang layak. Pemilik modal wajib membayar upah dengan mekanisme tertentu bila

---

<sup>35</sup> <http://dvdpelatihandsdm.com/delapan-hak-dasar-pekerja-yang-wajib-anda-sebagaipekerja-kantoran/>, diakses pada tanggal 22 November 2021

seorang pekerja absen dalam bekerja karena alasan menikahkah anak, mengkhitankan anak, menikah, membaptiskan anak, menemani istri melahirkan, atau mengurus sanak keluarga yang meninggal. Selain itu, pemilik modal juga wajib menetapkan upah minimum untuk pekerja yang sudah bekerja dalam waktu kurang dari setahun, dan wajib meninjau besaran upah ketika pekerja sudah bekerja lebih dari setahun. Tidak boleh ada diskriminasi antara buruh perempuan dan buruh laki-laki.

- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan juga menyebutkan bahwa pekerja memiliki hak dasar untuk libur, cuti, istirahat, serta mendapatkan pembatasan waktu kerja. Bila seorang pekerja bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan, maka pemilik modal wajib mengganti keringatnya dengan membayar upah lembur. Lebih jauh lagi, seorang pekerja juga mendapatkan hak untuk menjalankan ibadah menurut tata cara tertentu yang disyaratkan agamanya.
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan juga mengatur hak dasar pekerja untuk membuat serikat pekerja. Yang terakhir disebut ini berfungsi sebagai saluran aspirasi pekerja yang memiliki kekuatan untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pemilik modal. Adapun 31 perjanjian yang dibuat harus mencakup hak dan kewajiban buruh/pekerja maupun serikatnya, kewajiban dan hak pengusaha, jangka waktu berlakunya perjanjian, serta tanda tangan para pihak yang membuat perjanjian.

- 6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan juga menyebut hak dasar buruh untuk melakukan mogok kerja. Mogok kerja dilakukan secara sah apabila para pekerja memberitahukan ihwal tersebut sekurangnyanya tujuh hari sebelum mogok berlangsung. Selama mogok kerja berlangsung, pengusaha memperoleh hak untuk melarang para buruh yang mogok untuk berada di lokasi produksi atau di sekitar perusahaan. Pemilik modal tidak boleh melarang buruh untuk mogok kerja dan tidak boleh mengganti buruh yang mogok dengan pekerja lain, maupun memberikan sanksi kepada buruh yang melakukan mogok kerja.
- 7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, pekerja perempuan mendapatkan hak dasar khusus, yakni dilarang dipekerjakan antara jam 23:00 sampai 07:00. Ini berlaku untuk buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun. Selain itu, pengusaha juga dilarang untuk mempekerjakan buruh hamil, yang menurut keterangan dokter bisa sakit apabila bekerja di antara pukul 23:00 sampai 07:00. Pengusaha juga wajib memberikan makan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada jam 23:00 sampai 05:00, serta memberikan waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan.
- 8) Para pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan atas PHK. Bila ternyata tidak bisa dihindari, maka perundingan wajib dilakukan antara kedua belah pihak atau di antara pengusaha dengan buruh (jika memungkinkan, buruh yang terlibat juga menjadi anggota serikat buruh).

### 3. Hak Atas Kesejahteraan

Hak atas kesejahteraan sangat kental dengan unsur-unsur yang terdapat dalam Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (KIHESB). Hak atas kesejahteraan ini dikategorikan dalam kelompok hak asasi manusia generasi kedua. Hak-hak generasi kedua ini sejajar dengan perlindungan bagi hak ekonomi, sosial, dan budaya yaitu hak atas terciptanya kondisi yang memungkinkan bagi setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin. Hak-hak tersebut diantaranya meliputi hak milik, hak atas pekerjaan, hak mendirikan serikat pekerja, hak atas kehidupan yang layak, hak atas jaminan sosial dan hak atas perawatan.<sup>36</sup>

Hak-hak atas kesejahteraan ini sangat diperjuangkan dengan gigih oleh bangsa-bangsa sosialis, sehingga kental sekali keberpihakan terhadap kaum buruh. Ini bukanlah hal yang buruk, karena dalam perkembangan dunia, masyarakat cenderung mengikuti pola industrialisasi dimana peran buruh sangatlah signifikan. Pada prakteknya seiring dengan kapitalisme yang terus berkembang, hak-hak kaum buruh diperlakukan sewenang-wenang, sehingga wajar bilamana hak-hak atas kesejahteraan termasuk prioritas utama dalam perlindungan hak asasi manusia. Bukan hanya bagi kaum buruh, hak atas kesejahteraan ini berlaku untuk siapa pun, tidak terkecuali orang-orang yang berkebutuhan khusus. Tidak ada diskriminasi dalam jaminan perlindungan hak atas kesejahteraan ini. Anak-anak dewasa, perempuan, laki-laki, orang berkebutuhan khusus atau tidak, semua berhak mendapatkan porsi yang sesuai. Misalnya perlakuan khusus bagi orang

---

<sup>36</sup> Rhona K.M. Smith, dkk. *Hukum Hak Asasi Manusia, Pusat Studi Hukum dan HAM Universitas Islam Indonesia PUSHAM UII*, Yogyakarta, 2008, hal. 287

seperti lansia, anak-anak, penyandang cacat, hal ini tentunya dengan mempertimbangkan keterbatasan mereka. Hak kesejahteraan ini meliputi juga hak atas kepemilikan sesuatu, namun berdasarkan ideologi bangsa Indonesia dinyatakan bahwa hak milik memiliki fungsi sosial. Artinya hak milik tidak bersifat mutlak, jika diperlukan untuk kepentingan umum maka kita harus mau menyerahkannya demi kepentingan umum.

#### **4. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh**

Pembahasan mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja, sangat berkaitan dengan aspek hukum mengenai hubungan kerja. Keterkaitan ini disebabkan hubungan kerja merupakan dasar perikatan bagi pekerja dan pengusaha beserta segala akibat hukumnya, meliputi hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja selama dalam masa kerja dan ketika hubungan kerja berakhir. Istilah hubungan kerja berasal dari 2 (dua) kata, yaitu “hubungan” dan “kerja”. Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan arti dari kata “hubungan” sebagai sangkut paut atau ikatan<sup>37</sup>, sedangkan pengertian dari kata “kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah<sup>38</sup>, sehingga secara sederhana hubungan kerja merupakan ikatan dari suatu kegiatan untuk mencari nafkah. Defenisi yuridis dari istilah hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka (15) UUK yang mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

---

<sup>37</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, hal. 557

<sup>38</sup> *Ibid*, hal. 751.

Dari defenisi yuridis tersebut, maka beberapa elemen dari hubungan kerja adalah:

1. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
2. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja.
3. Substansi perjanjian kerja memuat kesepakatan, mengenai:
  - a. Pekerjaan.
  - b. Upah.
  - c. Perintah.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dimaknai sebagai suatu hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*), yaitu hubungan antara 2 (dua) subyek hukum mengenai hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain<sup>39</sup>. Oleh karena itu, pembahasan tentang hubungan kerja adalah pembicaraan mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya, termasuk perusahaan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia<sup>40</sup> berhadapan dengan hak dan kewajiban pekerja, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>41</sup> Ada 2 (dua) perlindungan hukum yang diperoleh pekerja dari hubungan kerja dengan pengusaha, sebagai berikut:

- a. Perlindungan dalam bidang hukum privat, yaitu aturan-aturan hukum yang objek utamanya adalah kepentingan individu yang dipertahankan

<sup>39</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004, hal. 269.

<sup>40</sup> Pasal 1 angka (5) UUK.

<sup>41</sup> Pasal 1 angka (3) UUK.

atau tidaknya kepentingan itu terserah kepada yang berkepentingan yang terdiri dari 2 (dua) sub sistem hukum<sup>42</sup>:

- 1) Hukum perdata, karena UUK mengatur kepentingan individu antara pengusaha dengan pekerja yang berpedoman kepada prinsip-prinsip kepentingan dalam hukum perdata. Misalnya, ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yang mengambil ketentuan dalam Pasal 1337 KUHPerdara yang merupakan kaedah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*) sebagai landasan dari asas kebebasan berkontrak bahwasanya pengusaha dan pekerja dibolehkan atau bebas untuk membuat ruang lingkup dari suatu perjanjian kerja, dengan ketentuan substansi kesepakatannya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Hukum acara, karena UUK mengatur prosedur bagi pekerja untuk mempertahankan hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha dalam suatu upaya hukum yang formal dan resmi di pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 136 ayat (2) UUK yang mengamanatkan kepada pembentuk undang-undang untuk membuat suatu undang-undang yang khusus mengatur tentang prosedur penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Amanatnya telah diwujudkan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

---

<sup>42</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009, hal. 227.

Industrial yang membedakan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja kepada 4 (empat) jenis perselisihan, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>43</sup>.

b. Perlindungan dalam bidang hukum publik, yaitu aturan-aturan hukum yang objek utamanya adalah kepentingan umum dan yang mempertahankannya adalah penguasa<sup>32</sup> yang terdiri dari 2 (dua) sub sistem hukum.<sup>44</sup>

- 1) Hukum pidana, karena UUK mengatur kaedah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) dengan disertai sanksi pidana. Misalnya, ketentuan dalam Pasal 184 UUK yang mengatur ancaman pidana terhadap pengusaha yang melanggar Pasal 167 ayat (5) UUK mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
- 2) Hukum administrasi negara, karena UUK mengatur kaedah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*) kepada pengusaha untuk melaksanakan sesuatu perbuatan kepada pemerintah dengan disertai

<sup>43</sup> Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>44</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hal. 228

sanksi administratif. Misalnya, ketentuan dalam Pasal 190 UUK yang memberikan wewenang kepada menteri untuk memberikan sanksi administratif kepada pengusaha yang melanggar Pasal 25 ayat (1) UUK mengenai kewajiban pengusaha untuk mendapatkan izin sebelum melaksanakan kegiatan pemagangan di luar wilayah Indonesia. Selain itu, Pasal 132 ayat (2) UUK merupakan kaedah hukum yang bersifat suruhan (*gebod*), tetapi tidak ditemukan sanksi hukumnya, yang disebut *lex imperfecta*.<sup>45</sup>

Mengenai tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja, Konsideran Umum dalam Penjelasan UUK menyatakan sebagai berikut: Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Dari Penjelasan UUK tersebut, maka hubungan kerja sebagai syarat bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang hukum

---

<sup>45</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, 2003, hal. 19.

privat dan hukum publik merupakan respon terhadap peristiwa sosial yang berkembang di masyarakat dalam suatu pengaturan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif guna melindungi 3 (tiga) kepentingan, yaitu kepentingan pribadi, kepentingan negara dan kepentingan masyarakat.

Perjanjian kerja merupakan syarat yang wajib dipenuhi untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Kesimpulan ini diperoleh dari defenisi yuridis mengenai istilah hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka (15) UUK yang menekankan setiap hubungan kerja harus berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dihubungkan dengan Pasal 50 UUK yang mensyaratkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kedua pengaturan ini merupakan kaedah hukum yang bersifat imperatif, yaitu kaedah hukum yang secara a priori harus ditaati sehingga dimaknai bahwasanya dasar perikatan dari setiap hubungan kerja adalah perjanjian kerja<sup>46</sup>. Oleh karena itu, dalam hubungan kerja berlaku suatu asas yang menentukan tiada hubungan kerja tanpa perjanjian kerja. Defenisi yuridis dari perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka (14) UUK yang menentukan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sehingga elemen dari perjanjian kerja adalah:

- a. Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
- b. Perjanjian kerja, memuat:
  - 1) Syarat-syarat kerja.

---

<sup>46</sup> Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2008, hal. 36.

2) Hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam KUHPerdara, pengaturan yang berkaitan dengan sumber pembedangan dari perjanjian diatur dalam Pasal 1233 KUHPerdara yang menentukan perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang sehingga dapat disimpulkan kategori yuridis dari perjanjian kerja merupakan suatu perikatan yang lahir dari persetujuan. Pengklasifikasian ini membawa kepada suatu konsekuensi bahwasanya setiap perjanjian kerja melekat asas-asas dari hukum perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara yang berisikan kaedah hukum mengenai kebolehan (*mogen*) serta bersifat fakultatif, yaitu tidak secara a priori mengikat atau wajib dipatuhi<sup>47</sup> yang dikenal dengan istilah asas kebebasan berkontrak<sup>47</sup>.

Asas-asas umum dalam hukum perjanjian tersebut, dalam UUK diatur dalam Pasal 52 UUK yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

---

<sup>47</sup> *Ibid*, hal. 37

- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Substansi dari Pasal 52 ayat (1) UUK merupakan pengambilalihan dari Pasal 1320 KUHPerdara sehingga apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK maka disimpulkan bahwasanya dalam setiap perjanjian kerja melekat asas konsensualisme, yaitu perjanjian lahir pada saat tercapainya kata sepakat antara para pihak mengenai hal-hal yang pokok atau perjanjian telah terjadi apabila ada konsensus antara para pihak yang membuat perjanjian sehingga dimaknai bahwasanya setiap perjanjian kerja lahir pada saat kata sepakat antara pengusaha dengan pekerja.<sup>48</sup>

Mengenai bentuknya, Pasal 51 ayat (1) UUK menentukan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) UUK menentukan sekurang-kurangnya memuat<sup>49</sup>:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang mempunyai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

---

<sup>48</sup>Yulia, *Buku Ajar Hukum Perdata*, CV. Bina Edukasi, Lhokseumawe, 2013, hal. 91.

<sup>49</sup>Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 108

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pembentuk undang-undang merumuskan pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis karena melihat kondisi masyarakat yang beragam sehingga dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan<sup>50</sup> dengan ketentuan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis mengakibatkan perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.<sup>51</sup>

Apabila dicermati Pasal 54 ayat (1) huruf (g) UUK, maka perjanjian kerja sebagai dasar dari hubungan kerja tidak hanya memuat kesepakatan mengenai pekerjaan, upah dan perintah tetapi memuat juga kesepakatan mengenai aspek jangka waktu yang berfungsi untuk menentukan jenis perjanjian kerja sebagai untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Selain itu, urgensi jangka waktu berkaitan dengan hak-hak pekerja ketika pemutusan hubungan kerja khususnya untuk menentukan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang penghitungannya didasarkan oleh masa kerja atau lamanya waktu bekerja yang diatur dalam Pasal 156 UUK. Oleh karena itu, agar terdapat kepastian hukum dan efektivitas dalam tatanan normatif maka defenisi yuridis dari istilah hubungan kerja dalam Pasal 1 angka (15) UUK perlu diperbaiki (*revisi*) dengan memasukkan aspek jangka waktu dalam rumusan defenisinya sehingga diperoleh kesesuaian perumusan norma hukum antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam UUK.

---

<sup>50</sup> Pasal 51 ayat (1) UUK.

<sup>51</sup> Pasal 57 ayat (2) UUK.

Aspek jangka waktu berbeda maknanya dengan aspek waktu kerja. Jangka waktu berkaitan dengan jenis dari perjanjian kerja sebagai pekerjaan yang dibatasi oleh jangka waktu atau pekerjaan yang tidak dibatasi oleh jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UUK, sedangkan waktu kerja berkaitan dengan berapa jam paling lama pekerja dapat bekerja dalam 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu, termasuk pengaturan mengenai memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja (lembur) sebagaimana diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UUK. Perbedaan yang sangat esensial antara aspek jangka waktu dengan aspek waktu kerja adalah mengenai sifat dari kaedah hukumnya. Aspek jangka waktu merupakan kaedah hukum yang bersifat fakultatif sebagai ciri dari hukum privat yang bersifat mengatur sehingga pengusaha dan pekerja boleh atau bebas untuk menentukan jenis perjanjian kerja sebagai untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sedangkan aspek waktu kerja merupakan kaedah hukum yang bersifat imperatif berdimensi hukum publik untuk melindungi kepentingan umum sehingga substansi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UUK.

Urgensi dari aspek waktu kerja melingkupi aspek pekerjaan, upah dan perintah. Artinya, hak-hak pekerja yang berkaitan dengan aspek pekerjaan, upah dan perintah wajib disepakati dengan memperhatikan aspek waktu kerja. Misalnya, arti dari aspek perintah tidak diatur defenisinya dalam UUK tetapi Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “perintah” sebagai perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, aba-aba atau komando dan aturan

dari pihak atas yang harus dilakukan sehingga perintah atau suruhan dalam hubungan kerja dimaknai selain masih menyangkut ruang lingkup pekerjaan, juga memiliki sangkut paut dengan waktu kerja<sup>52</sup>. Oleh karena itu, perintah di luar waktu kerja merupakan bentuk kesewenang-wenangan yang memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (e) UUK.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya<sup>53</sup>. Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

---

<sup>52</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 1161.

<sup>53</sup> Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004, hal. 8.

antara pekerja atau buruh dan pengusaha.<sup>54</sup> Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>55</sup>

## 2. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu<sup>56</sup>:

- d. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja;
- e. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pekerja, terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu;
- f. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha, terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu;
- g. Pemutusan Hubungan Kerja oleh putusan pengadilan, terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

<sup>54</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 45.

<sup>55</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, 2009, hal .63

<sup>56</sup> Umar Kasim, *Op.Cit*, hal. 9

### 3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*<sup>57</sup>. Adapun alasan PHK, prosedur utama yang perlu ditempuh kedua belah pihak yakni melakukan musyawarah untuk mufakat atau disebut bipartit. Jika tidak selesai bisa meminta bantuan dinas tenaga kerja setempat dan memilih cara penyelesaian apakah menggunakan mediasi atau konsiliasi. Namun, jika proses itu tidak mampu menyelesaikan perselisihan upaya hukum bisa dilanjutkan ke pengadilan. Hal ini diatur di dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>58</sup>

Dalam menyiapkan proses melakukan PHK, Direktur PPPHI Kementerian Ketenagakerjaan, Sahat Sinurat mengingatkan agar perusahaan punya dokumen-dokumen terkait yang menjadi alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja. Jika dalam proses musyawarah dan mufakat di tingkat bipartit dicapai kesepakatan maka harus dituangkan ke dalam Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh masing-masing pihak kemudian didaftarkan ke pengadilan

---

<sup>57</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, 2011, hal. 274.

<sup>58</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 115.

hubungan industrial (PHI) setempat. Begitu pula jika kesepakatan dicapai pada tingkat mediasi atau konsiliasi di dinas tenaga kerja.<sup>59</sup>

#### 4. Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum. Joni Emirzon yang mengutip dalam buku Lalu Husni memberikan pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerja sama.<sup>60</sup>

- h. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
- i. Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu mengkehendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
- j. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengertian dari perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu

---

<sup>59</sup> Thamrin, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan I, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2018, hal. 87.

<sup>60</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 2.

perusahaan. Atas dasar pengertian tersebut, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan tersebut, adalah: Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu:<sup>61</sup>

1. Perselisihan industrial menurut sifatnya:

- a. Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- b. Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

2. Perselisihan hubungan industrial menurut jenisnya:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

---

<sup>61</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hal. 12.

Sementara itu, dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

### **C. Tinjauan Umum Tentang PT. Ramajaya Prakmukti.**

#### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Ramajaya Pramukti-Amartha Jaya Plasma yang merupakan anak perusahaan dari PT. SMART (Sinar Mas Agro Resources and Technology) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Yang berlokasi di daerah transmigrasi yang terletak di Desa Petapahan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Secara geografis lokasi kegiatan terletak di antara 100°58'- 101°06' BT dan 0°26-0°35 LU. Ketinggian wilayah berkisar 10-50 meter diatas permukaan laut. Jarak lokasi kegiatan dari Pekanbaru lebih kurang 100 km. waktu tempuh dengan menggunakan transportasi darat ( roda empat ) lebih kurang 1 jam. Kegiatan Perkebunan dan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit di mulai sejak tahun 1997 dengan luas kebun kelapa sawit adalah 5.186 Ha, plasma 4.426 Ha terdiri dari tahun tanam 1991,1992 dan 1993, KKPA 760 Ha, tahun 2000. Untuk mengolah hasil produksi kebun berupa Tandan Buah Segar ( TBS ), telah di bangun Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit ( PKS ) di Kebun Rama-Rama pada tahun 1986 dan mulai beroperasi pada Tahun 1988 dengan kapasitas terpasang 60 Ton TBS/ jam. Disamping mengolah TBS dari kebun sendiri (Inti), PKS ini juga menerima TBS dari petani yang merupakan plasma Pir Trans dan KKPA (Kredit

koperasi primer untuk anggotanya) dari kebun Amartha Jaya Plasma. Kegiatan perkebunan dan PKS Rama-Rama meliputi penanaman tanaman sawit, pemeliharaan tanaman, pemanenan, serta pengolahan hasil panen ( TBS ) di Pabrik pengolahan. PT. Ramajaya Pramukti-Amartha Jaya Plasma selain mengolah kelapa sawit, juga memiliki Proses pembelian dan pengeluaran pupuk.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan PT. Ramajaya pramukti mempunyai visi yaitu untuk menjadi perusahaan yang berbasis kelapa sawit bertekad menjadi yang terbaik dan terbesar serta terintegrasi. Sedangkan misi dari PT. Ramajaya pramukti yaitu :

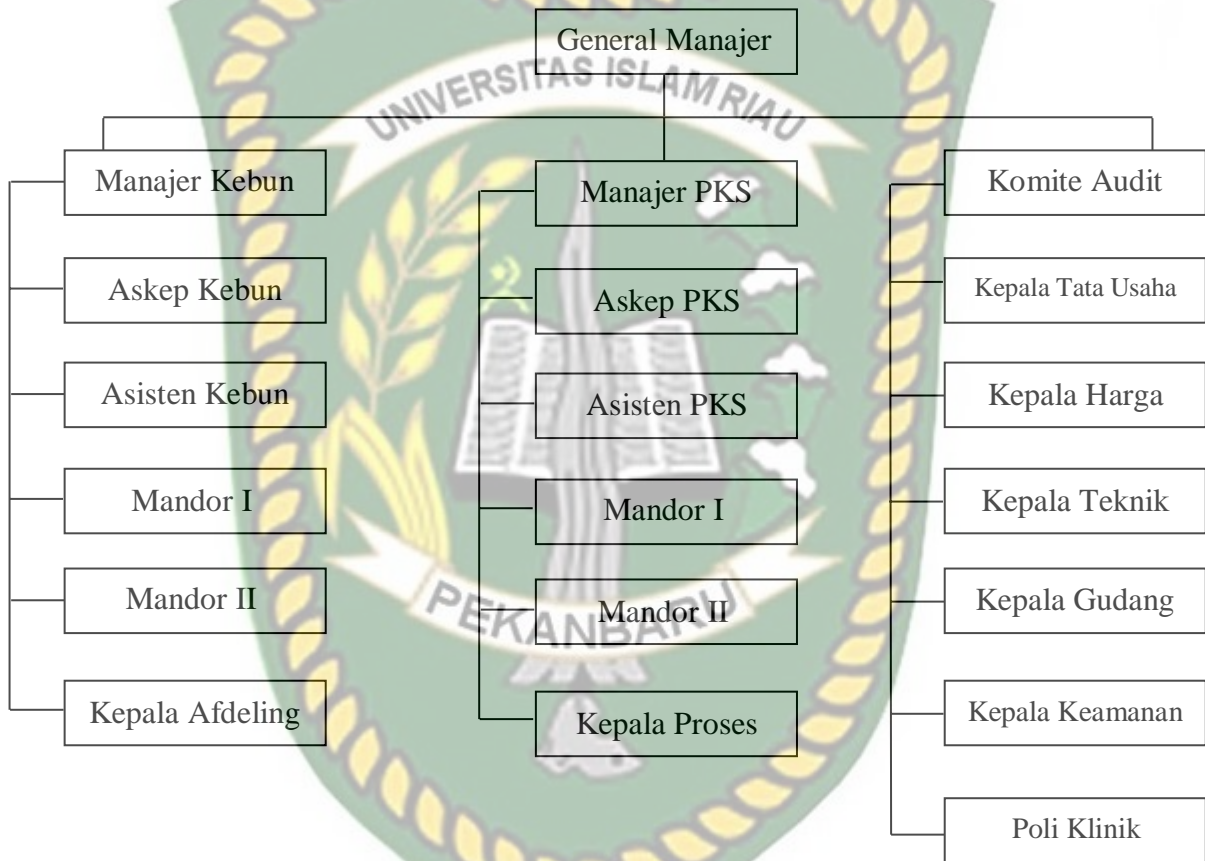
- a. Pencapaian standar kualitas tertinggi
- b. Mempertahankan tingkat kelestarian dan integrasi
- c. Memberdayakan penduduk dan masyarakat
- d. Terdepan dalam inovasi dan teknologi

## 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan identik dengan organisasi, karena didalamnya terdiri dari orang-orang yang mempunyai kepentingan. Organisasi maupun perusahaan merupakan suatu badan yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut harus diatur sedemikian rupa, sehingga masing-masing, bagian dapat mengetahui tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut. Dalam membuat struktur organisasinya, PT. Ramajaya pramukti menggunakan sistem line staff, dimana sistem perintah dari atasan melalui kepala

bagian dibawahnya. Jadi sistem perintah tidak langsung dari atasan kebawahan, tetapi melalui kepala bagian masing-masing untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi dari PT. Ramajaya Pramukti

#### 4. Struktur Organisasi PT. Ramajaya Pramukti



Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi yang ada pada PT. Ramajaya Pramukti yaitu sebagai berikut :

- a. Manajer kebun dan manajer pabrik

Manajer kebun dan manajer pabrik merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai atau menjamin, mengkoordinir pekerjaan dibidang perkebunan dan

pengelolaan pabrik serta pengendalian mutu. Sesuai dengan tugas pokoknya.

Manajer kebun dan manajer pabrik mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan, pimpinan menengah, dan umum yang berada di bawah pengawasannya mengenai tata cara kerja, kebijakan yang diterapkan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Menyusun rencana pemeliharaan besar atau kecil, realibilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan atau efisiensi dibidang perkebunan dan pengolahan teknik pabrik, serta pengendalian mutu.
- 3) Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan maupun triwulan, RKAP / RKO, anggaran biaya periodik setiap triwulan mengenai persediaan bahan-bahan pekerjaan diperkebunan, pengolahan teknik pabrik serta pengendalian mutu.

b. Asisten kepala

Asisten kepala mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional perkebunan dan pengolahan pabrik, mengurus pengangkatan dan penempatan personalia serta mengurus masalah pemberhentiannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan manajer kebun dan manajer pabrik sesuai dengan tugas pokoknya, asisten kepala mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengangkatan, penempatan, pembinaan hubungan kerja guna terciptanya ketentraman kerja yang baik

- 2) Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja dibidang personalia perkebunan dan pabrik secara sistematis berdasarkan ketentuan ( norma ) yang telah ditetapkan perusahaan.
  - 3) Melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh manajer secara efektif dan efisien.
- c. Kepala tata usaha Kepala tata usaha (KTU) mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan manajer kebun dan manajer pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, kepala tata usaha ( KTU ) mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :
- 1) Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan sumber daya manusia (SDM). Lembaga pondokan lingkungan, koperasi, dan humas (CDO).
  - 2) Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
  - 3) Memeriksa dan menandatangani jurnal-jurnal pembukuan.
- d. Humas (CDO)
- Humas ( CDO ) mempunyai tugas dan tanggung jawab dibidang umum yang berhubungan langsung dengan karyawan.
- e. Mandor I
- Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten, bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan. Mandor I bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya. Sesuai dengan tugas pokoknya, mandor I mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menerima tugas dari asisten
  - 2) Mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkebunan dan pabrik kelapa sawit ( pks ).
  - 3) Memberikan perintah kerja kepada karyawan pelaksana ( buruh )
- f. Kepala afdeling Kepala afdeling mempunyai tugas mengelolah afdeling yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan produksi dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh direksi dan arahan dari asisten kepala. Sesuai dengan tugas pokoknya, kepala afdeling mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :
- 1) Menyusun RKAP / RKO afdeling berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
  - 2) Membuat perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pekerjaan diperkebunan dan pabrik.
  - 3) Menilai prestasi kerja karyawan bawahanya, baik karyawan perkebunan maupun karyawan pabrik.
- g. Kepala teknik Kepala teknik mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu sebagai berikut:
- 1) Bertanggung jawab atas seluruh kendraan operasional perusahaan.
  - 2) Bertanggung jawab atas infrastruktur seperti : bangunan, jalan, jembatan.
- h. Kepala keamanan
- Kepala keamanan mempunyai tugas mengawasi dan menjaga keamanan dari peralatan pabrik serta pengiriman tandan buah segar (TBS) dari lahan

perkebunan ke pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, kepala keamanan mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan
  - 2) Menetapkan personel yang akan melaksanakan tugas keamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
  - 3) Memberikan laporan mengenai jumlah personel yang sedang melaksanakan tugas keamanan.
- i. Karyawan pelaksana Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan bagian lapangan dan karyawan bagian administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan diperkebunan dan proses produksi dipabrik, misalnya : bagian sortir, pengolahan, laboratorium, dan perbengkelan. Sedangkan karyawan administrasi adalah karyawan yang bertugas melayani kegiatan administrasi yang ada di PT. Ramajaya pramukti. Penilaian kinerja perusahaan dilihat dari kualitas kerja karyawan, dan juga nilai seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur ( SOP ) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Prakmukti.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain, namun ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka tenaga kerja tersebut tidak lagi dapat menghasilkan barang dan jasa. Pekerja dalam bekerja memberi tenaganya untuk perusahaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, apakah faktor penyebab karyawan dilakukan pemutusan hubunga kerjanya oleh pihak perusahaan, beliau menanggapi pada dasarnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya tidak lain karena kesalahan yang dilakukan oleh pekerja tersebut, kesalahan ringan namun berulang-ulang dilakukan, sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerjanya.<sup>62</sup>

Menurut Bapak Leonardi, bahwa para pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan tersebut pada umumnya adalah tenaga kerja yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 2 (dua) tahun, dan menurut laporan yang kami terima dari pihak perusahaan bahwa faktor penyebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan yang berada

---

<sup>62</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

diwilayah hukum Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar karena karyawan tersebut tidak disiplin dalam bekerja, jarang masuk kerja/mangkir dan sebagainya.<sup>63</sup> Namun untuk memastikan hal tersebut penulis melakukan wawancara kepada Bapak Bambang Suhartono selaku Perwakilan HRD PT. Ramajaya Prakmukti dan diperoleh keterangan bahwa memang benar pihak perusahaan telah melakukan pemutusan karyawan terhadap 15 orang karyawannya, dan pemutusan tersebut dikarenakan mangkir dalam bekerja dan tidak disiplin dalam bekerja.<sup>64</sup>

Menurut Bapak Aulia Fajri berdasarkan informasi yang kami terima dari pihak perusahaan PT. Ramajaya Pramukti yang melakukan pemutusan hubungan kerjanya bahwa pihak perusahaan telah memanggil secara patut melalui surat kepada karyawan sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut. Adapun maksud pemanggilan tersebut adalah bahwa perusahaan tetap ingin mmemanggil pekerja untuk tetap bekerja.<sup>65</sup>

Pemanggilan bagi pekerja sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang di lengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara

---

<sup>63</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

<sup>64</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Bambang Suhartono, SH, selaku Perwakilan HRD PT. Ramajaya Prakmukti, pada hari Kamis Tanggal 13 April 2022

<sup>65</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

patut dan tertulis dapat di putus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”

Menurut Bapak Bambang Suhartono selaku Perwakilan HRD PT. Ramajaya Prakmukti, meskipun telah di berikan surat panggilan, ternyata pekerja tidak bersedia masuk hingga 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut, sehingga perusahaan di rugikan. Ketidakhadiran pekerja selama lebih 5 (lima) hari kerja dalam memenuhi isi surat pemanggilan tersebut, perusahaan telah menganggap para pekerja telah mengundurkan diri<sup>66</sup>.

Menurut hemat penulis bahwa pemanggilan tersebut dilakukan karena dengan tidak hadirnya pekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan yang pasti dan tertulis maka akhirnya perusahaan memberikan surat peringatan terakhir kepada karyawan, di mana karyawan di anggap telah melakukan kesalahan berat, yaitu tidak mengikuti peraturan perusahaan berupa tidak mengikuti petunjuk atau instruksi untuk memenuhi panggilan 1, 2 dan 3 dari pihak perusahaan. Akibat dari tidak memenuhi panggilan tersebut, maka kepada karyawan langsung di berikan sanksi peringatan terakhir.

Menurut Bapak Leonardi, bahwa pekerja yang di berhentikan sebelumnya harus mendapat surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Kecuali apabila pekerja melakukan dengan langsung memberikan surat peringatan terakhir.<sup>67</sup> Ketentuan untuk melakukan PHK kepada karyawan atau terlebih dahulu harus

<sup>66</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Bambang Suhartono, SH, selaku Perwakilan HRD PT. Ramajaya Prakmukti, pada hari Kamis Tanggal 13 April 2022

<sup>67</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

berpedoman pada Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dengan memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”

Melihat dari ketentuan diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan dalam melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan isi dari ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu hanya memberikan surat peringatan terakhir, sedangkan surat peringatan satu dan dua tidak diberikan. Padahal kesalahan yang dilakukan oleh pekerja bukanlah merupakan suatu kesalahan berat.

Dalam hal pemutusan kerja terutama pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, baik itu yang terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama atau telah diperjanjikan sebelumnya antara pekerja dengan pengusaha, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, dan sebagainya.

Menurut hemat penulis, sebaiknya pemutusan hubungan kerja itu harus dilaksanakan terhadap karyawan yang melanggar disiplin berat peraturan perusahaan sebagai mana yang telah diatur atau dimuat dalam peraturan perusahaan, namun tidak menutup kemungkinan bahwa PHK tersebut sebaiknya dihindari sedemikian rupa agar pemutusan hubungan kerja itu dapat dielakkan, dan kalau tidak dapat juga dielakkan, maka sebaiknya pemutusan hubungan kerja

haruslah berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dalam penyelesaian PHK jangan sampai ada campur tangan dari pihak lain tetapi harus diselesaikan secara interen (bipartit) yang bertujuan untuk menghindari terjadinya intervensi dari pihak luar.

Lalu husni berpendapat pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindarkan lagi :

“Apabila PHK itu tidak dapat dihindarkan lagi maka akan mengakibatkan permulaan kesengsaraan bagi hidup pekerja beserta keluarganya, karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja berarti pekerja kehilangan pekerjaan dan permulaan masa pengangguran karena sukarnya memperoleh pekerjaan baru.”<sup>68</sup>

Pemutusan hubungan kerja itu terbagi kepada 4 (empat) macam yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan pekerja oleh pekerja itu sendiri
3. Pemutusan kerja oleh perusahaan
4. Pemutusan kerja oleh pengadilan<sup>69</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa berakhirnya hubungan kerja yang terjadi pada Perusahaan yang ada diwilayah hukum Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar adalah disebabkan karena 2 (dua) faktor yaitu pemutusan kerja demi hukum, serta pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, yaitu serhadap pekerja yang telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perusahaan.

---

<sup>68</sup> Lalu Husni, *Op.Cit* , hal. 67

<sup>69</sup> Imam Soepomo, *Op.Cit*, hal. 116

Pasal 150 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Badan Usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkejakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Apabila segala upaya telah diusahakan namun tidak mencapai kesepakatan agar pekerja tetap bekerja begitu juga pengusaha tetap menerima pekerja untuk bekerja ditempat usahanya dan semua berakhir sehingga harus terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pihak pengusaha harus tetap memberikan hak-hak yang belum diperoleh dan yang menjadi hak dari pekerja yang di PHK.

Dengan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akan mengakibatkan adanya hak-hak yang harus diberikan pengusaha seperti :

1. Hak pembayaran uang pesangon
2. Hak pembayaran uang penghargaan masa kerja
3. Hak pembayaran uang ganti kerugian dari pihak perusahaan

Pembayaran uang pesangon yang diberikan pihak pengusaha kepada pekerja merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha karena diberhentikannya pekerja dari pekerjaannya. Artinya akibat pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha dan cara penyelesaiannya yaitu pihak perusahaan

memberikan hak-hak pekerja. Didalam keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, penghargaan dan masa kerja serta ganti rugi.

Menurut Bapak Leonardi, bahwa dalam pemutusan hubungan kerja ini akibatnya karyawan tidak bekerja lagi diperusahaan, sehingga perusahaan mau tidak mau harus memberikan hak-hak karyawan tetapi sebaliknya jika karyawan yang diputus hubungannya melakukan pelanggaran maka pemberian hak ini ditinjau terlebih dahulu, apakah karyawan berhak atau tidak.<sup>70</sup>

Bapak Leonardi, juga menambahkan bahwa akibat dari pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan memperoleh hak-haknya yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang ganti rugi lainnya, dan perusahaan ditentukan akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilalukan oleh pihak perusahaan maka harus membayar atau memberikan apa yang menjadi hak-hak karyawan seperti<sup>71</sup> :

1. Uang pesangon yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada karyawan sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja
2. Uang penghargaan masa kerja yaitu uang jasa atau penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja

<sup>70</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

<sup>71</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

3. Uang ganti rugi yaitu pembayaran uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lainnya.

Pemberian pesangon maupun penghargaan masa kerja, dipengaruhi juga masa kerja pekerja atau buruh. Artinya, sudah berapa lama pekerja atau buruh tersebut bekerja pada perusahaan akan berpengaruh dalam pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja bila mana terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari:

- a. Uang pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya.

Untuk menentukan apakah tunjangan yang di terima oleh pekerja itu bersifat tetap atau bukan, bisanya dapat dilihat dari apakah tunjangan tersebut dipengaruhi kehadiran atau tidak. Selain itu dapat juga dilihat dari penetapan atau penjelasan pada saat tunjangan tersebut diberikan oleh perusahaan. Sebab adakalanya tunjangan tersebut memang tidak dipengaruhi kehadiran, namun sejak dari awal pemsahaan sudah menetapkan bahwa tunjangan tersebut bukan tunjangan yang bersifat tetap.

Dalam praktek, beberapa komponen upah yang termasuk dalam tunjangan tidak tetap diantaranya :

- a. Tunjangan Transportasi
- b. Premi Hadir
- c. Tunjangan Shift
- d. Bonus
- e. Dan sebagainya

Sebagaimana yang termasuk dalam komponen upah yang bersifat tetap diantaranya :

- a. Gaji pokok
- b. Tunjangan Jabatan
- c. Tunjangan Keluarga
- d. Tunjangan Perumahan
- e. Dan sebagainya."

Jika perusahaan sebelumnya tidak menyatakan hubungan tersebut bukan bersifat tetap, sedangkan dalam praktek pemberian tunjangan yang dimaksud tidak di pengaruhi kehadiran. Maka biasanya dalam penetapan pesangon, tunjangan dimaksud sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam praktek perusahaan umumnya cenderung menghindari pemberian komponen upah yang bersifat tetap dalam jumlah besar. Hal tersebut dimaksud agar jika dikemudian hari terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha tidak terbebani untuk menyediakan dana kompensasi dalam jumlah besar.

Pemberian kompensasi sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja, dipengaruhi oleh masa kerja pekerja atau buruh yang di PHK. Besarnya uang pesangon menurut ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari I (satu) tahun, mendapatkan uang pesangon 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah,
- c. Masa kerja 2 ( dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun lebih, mendapatkan uang pesangon 9 bulan (sembilan) upah;

Sedangkan besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 ( dua puluh satu) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 ( dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 8 (delapan) bulan upah;

h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 10 (sepuluh) bulan upah;

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, pemberian kompensasi bagi pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan perusahaan, diatur dengan memperhatikan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, baik alasan yang terletak pada diri pengusaha itu sendiri. Pengaturan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Alasan pelanggaran berat

Pekerja atau buruh yang diputus hubunga kerjanya berdasarkan alasan pelanggaran berat, tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja. Melainkan hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, ditambah uang pisah sesuai diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

2) Alasan pelanggaran ringan

Dalam hal perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh melakukan pelanggaran yang bukan pelanggaran berat. Berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003."

3) Alasan Perubahan Status, Pengabungan, Peleburan atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dimana pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Maka pekerja atau berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Dalam hal terjadinya perubahan status perusahaan, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Sedangkan perusahaan baru tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh, maka pekerja atau buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

4) Alasan Tutup

Dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau karena keadaan memaksa (force majeure). Ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

5) Alasan Efisiensi

Dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, maka pekerja atau buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa

kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

6) Alasan Meninggal Dunia

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja atau buruh sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

7) Alasan Pensiun

Dalam hubungan kerja berakhir karena pekerja atau buruh memasuki usia pensiun, dan pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja atau buruh dalam program pensiun, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003. Pekerja atau buruh tidak berhak lagi mendapatkan kompensasi (pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak) bilamana perusahaan sudah mengikut sertakan pekerja atau buruh dalam program pensiun, dan uang pensiun yang diterima oleh pekerja atau buruh minimal atau lebih dari 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

8) Alasan Mangkir Tidak Masuk kerja 5 (lima) Hari Berturut-turut atau Lebih  
Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan karena pekerja atau buruh mangkir 5 (lima) hari berturut tanpa keterangan tertulis dan dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) secara patut dan tertulis, maka pekerja atau buruh berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ) UndangUndang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan uang pisah yang diatur dalam perjanjian kerja, perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

9) Alasan Pengusaha Melakukan Pelanggaran atau Kejahatan

Dalam hal pemutusan kerja terjadi karena pengusaha terbukti melakukan tindakan-tindakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

10) Alasan Sakit Berkepanjangan

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan karena pekerja atau buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampui batas 12 (dua belas) bulan. Maka pekerja atau buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar I (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

11) Alasan Ditahan Pihak Berwajib atau Melakukan Tindak Pidana

Dalam hal pemutusan kerja dilakukan karena pekerja atau buruh ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha dan oleh pengadilan kemudian dinyatakan terbukti bersalah melakukan tindak pidana. Maka uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

12) Alasan Mengundurkan Diri

Dalam hal pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja atau buruh mengundurkan diri, maka pekerja atau buruh berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, di tambah uang pisah yang besarnya sesuai dengan yang diatur dsalam perjanjian kerja, peraturan kerja atau perjanjian kerja bersama.

Untuk menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja ini Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar yaitu lembaga resmi dari Pemerintah yang bertugas untuk memberikan penyelesaian, dalam hal ini penyelesaiannya dilakukan secara tripartit. Jika penyelesaian ditingkat ini tidak mendapat kata sepakat maka dapat diajukan kepihak Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar sebagai lembaga resmi dapat menerima permintaan izin tersebut, dimana

memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan karyawan/pekerja, majikan/pengusaha terlebih dahulu. Tetapi permohonan izin ini dapat diterima apabila maksud pemutusan hubungan kerja yang telah dirundingkan antara pengusaha dengan buruh/pekerja tidak mendapat kata sepakat.

Tripartit terdiri dari tiga elemen yaitu buruh yang biasanya diwakili oleh pihak serikat pekerja, pengusaha serta dari pemerintah yang diwakili oleh Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar. Sehingga dengan begitu, diharapkan akan tercipta suatu netralitas yang diharapkan kembali terbentur oleh masalah klasik yang dialami oleh sistem peradilan kita, yaitu tidak adanya transportasi serta KKN yang semakin parah.

Menurut Bapak Aulia Fajri bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja, pihak perusahaan telah memberikan hak dari pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Namun ada juga pekerja yang tidak dilakukan pembayaran hak-haknya seperti pada contoh kasus : si A sudah bosan bekerja dan selama 3 (tiga) hari berturut-turut tidak masuk kerja begitu saja, namun pada hari ke 4 dia masuk lagi yang kemungkinan karena ada masukan dari pihak lain yang mengatakan “jangan berhenti begitu saja tanpa meminta uang ganti rugi (haknya belum dibayar), dalam hal ini pekerja meminta haknya 5 bulan gaji karena ketentuan dalam Undang-Undang seperti itu masa kerja 4 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, maka 5 bulan gaji, tetapi pihak

perusahaan tidak dapat menerimanya karena pekerja tidak disiplin dan akhirnya dilakukan perundingan.<sup>72</sup>

Pihak Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar menambahkan bahwa hak yang diperoleh pekerja sebagian besar belum terpenuhi karena setiap perusahaan pasti menginginkan keuangan perusahaan keluar seminim mungkin.<sup>73</sup>

Uang penggantian hak ditentukan dalam ayat 4 :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka memberikan akibat hukum berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Selain itu dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka berkaibat dimulainya masa sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh sebab itu untuk membantu atau setidaknya

---

<sup>72</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

<sup>73</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

tidaknya mengurangi beban buruh yang di PHK, maka Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi buruh yang di PHK.

**B. Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Prakmukti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.**

Masalah pemutusan hubungan kerja, dapat dilihat dari dua sudut kepentingan yaitu dari pengusaha dan dari buruh/pekerja. Dilihat dari kepentingan pengusaha maka sebahagian pengusaha bertanggung jawab atas jalannya perusahaan agar dapat berjalan lancar dan meningkatkan produksi ia ingin mempertahankan kekuasaan dan kebebasan dalam mengambil setiap keputusan yang menurutnya bijaksana. Dengan tegas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Didalam Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini juga menyatakan bahwa “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Badan Usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan

memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja antara pengusaha dan buruh kini tidak lagi semata-mata hanya merupakan hubungan antara pengusaha dan buruh saja tetapi juga menjadi wilayah Negara yang dapat ikut campur didalamnya. Campur tangan Negara pada awalnya dimaksudkan sebagai upaya mencegah dan menyimpang atas kekuatan dari kaum pemodal yang berkuasa penuh atas kaum buruh, serta untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-perundangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, oleh karena itu harus dilindungi baik itu menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu Negara juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha yakni menyangkut kelangsungan perusahaannya.

Proses hubungan kerja diatas adakalanya tidak berjalan mulus yang mengakibatkan adanya perselisihan antara buruh pekerja dengan pengusaha. Baik soal hak, kepentingan, maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan antara pengusaha dengan para buruh/ pekerja biasanya disebabkan karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bisa diterima oleh para buruh/pekerja namun karena memiliki cara pandang yang berbeda maka ada beberapa buruh/pekerja yang kurang puas atas kebijaksanaan itu.

Surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Nomor SE-907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan PHK. Dalam Surat

Edaran (SE) ini terdapat 8 (delapan) hal yang layak dilakukan pengusaha yang mengalami kesulitan sebelum melakukan PHK terhadap para pekerjanya.

Kedelapan langkah itu adalah :

- a. Mengurangi Upah
- b. Fasilitas pekerja tingkat atas
- c. Mengurangi shift
- d. Membatasi menghapus kerja lembur
- e. Mengurangi jam kerja
- f. Mengurangi hari kerja
- g. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu, tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya.
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Menurut Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, bahwa jumlah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam tahun 2018, berjumlah 250 orang.<sup>74</sup> Dari data tersebut diatas terlihat bahwa selama 1 tahun terakhir telah terjadi pemutusan hubungan kerja sebanyak 250 orang yang disebabkan efisiensi jumlah karyawan, namun PHK yang dilakukan dikemudian hari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat

---

<sup>74</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

mengatasi masalah ketenagakerjaan dengan baik tanpa ada hal-hal yang merugikan baik dipihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh.

Jadi dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tingkat terjadinya PHK yang diterima oleh Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh banyak faktor yang antara lain :

- a. Efisiensi kinerja perusahaan
- b. Mengurangi jumlah karyawan
- c. Turunnya tingkat produksi perusahaan

Pemutusan hubungan kerja diwilayah hukum Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, kerap dilakukan oleh pengusaha terhadap karyawannya, dan menurut Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, bahwa hal tersebut sangat lumrah dilakukan oleh para pengusaha, karena bagaimanapun selalu ada saja persoalan didalam perusahaan tersebut yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan karena melakukan kesalahan dan akhirnya mengundurkan diri.<sup>75</sup>

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Bapak Leonardi, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar yang menyatakan bahwa setiap tahunnya sering terjadi pemutusan hubungan kerja, baik itu melalui pihak Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar maupun PHK sepihak

---

<sup>75</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

(tanpa sepengetahuan) yang dilakukan oleh pihak Perusahaan yang berada di wilayah hukum Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar itu sendiri.<sup>76</sup>

Seorang pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerjaannya dengan alasan pekerjaannya telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.<sup>77</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Banyak penyebab faktor mengapa pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dalam suatu perusahaan, misal karena tidak

<sup>76</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

<sup>77</sup> Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

ada lagi kecocokan antara pekerja dengan pengusaha ataupun karena terkait dengan perkembangan perusahaan.

Berakhirnya hubungan kerja pada intinya merupakan bagian keterikatan dengan perjanjian kerja. Terutama terhadap pemutusan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu yang dapat terjadi sewaktu-waktu tanpa memperhatikan suatu jangka waktu tertentu.

Untuk terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yang tidak dikehendaki oleh pihak buruh, maka terlebih dahulu pengusaha harus mendapat izin dari P4 daerah. Hal ini diwajibkan oleh peraturan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja diprusahaan swasta dengan ancaman batal demi hukum jika suatu pemutusan hubungan kerja belum mendapat izin dari P4 daerah/ pusat.

Pemberian izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan oleh P4 jika:

- a. Buruh melakukan kesalahan berat, tanpa pesangon
- b. Buruh melakukan kesalahan menengah dengan memperoleh pesangon
- c. Buruh diputuskan hubungannya tanpa melakukan kesalahan, dalam hal ini berhak mereka berhak atas pesangon.

Berbeda hal dengan pengaturan dari Undang-Undang tersebut, menurut BW buku III Bab 7A tentang pemutusan hubungan kerja tidak perlu mendapat izin dari panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4), melainkan hanya harus memberitahukan 1 bulan sebelumnya.

Hal yang penting dalam pemutusan hubungan kerja adalah apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, dalam hal

ini 10 orang atau lebih tanpa suatu pertimbangan yang matang akan mendatangkan dampak yang cukup besar. Sehingga Pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan surat edaran No. 268/M/1985 untuk masalah PHK missal penyelesaiannya ada beberapa hal yang harus ditempuh oleh pengusaha yaitu : <sup>78</sup>

1. Mengurangi shift dengan maksud untuk menghilangkan biaya ekstra yang diperuntukkan bagi pekerja.
2. Menghapuskan kerja lembur mengingat harga produksi yang telah meningkat
3. Mengurangi jam kerja, dalam hal ini perlu dibicarakan dengan perwakilan pekerja atau melalui serikat kerja.
4. Meliburkan pekrja secara bergiliran
5. Peningkatan efisiensi dan penghematan lainnya yang dianggap perlu

Menurut pendapat M. Syaufi Syamsudin dan Wiludjeng Saparjati, bahwa PHK bisa timbul karena dengan lembaga dalam situasi dan kondisi tertntu, yang secara umum berbagai alasan penyebab PHK terhadap pekerja/ buruh antara lain<sup>79</sup>:

1. Berkenaan dengan keadaan yang melekat pada pribadi pekerja/buruh
2. Berkenaan dengan kelakuan pekerja/buruh yang telah tidak memenuhi kewajiban atau melakukan pelanggaran
3. Berkenaan dengan jalannya perusahaan seperti rasionalisasi, restrukturisasi, kebijakan Pmerintah dll.

Ruang lingkup perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 160 Bab VII :

---

<sup>78</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yokyakarta, 2012, hal. 104.

<sup>79</sup> M. Syaufi Syamsudin dan Wiludjeng Saparjati, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, Badan Usaha Milik Negara Perusahaan Pelayanan Swasta Lembaga Tertntu, 2016, hal. 104.

1. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik Negara.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan memperkejakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- 1) Sebelum semua pihak (pengusaha, buruh/pekerja, serikat pekerja/buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.
- 2) Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan
- 3) Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama
- 4) Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Prosedur pemberhentian dan penghematan dengan sendirinya harus dilihat dari latar belakang ekonominya umumnya dari Negara bersangkutan. Peraturan yang memuaskan mengenai hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan pengusaha dan buruh/pekerja serta mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis agar tak terjadi hal-hal yang tak diinginkan. Pemerintah mempunyai kepentingan langsung dan bertanggung jawab atas penetapan peraturan-peraturan

untuk mencegah gangguan-gangguan dalam proses ekonomi serta memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonomi lebih lemah.

Menurut Bapak Aulia Fajri, bahwa pada dasarnya para Pekerja/karyawan tidak mengetahui prosedur PHK yang dilakukan oleh pihak Perusahaan, sehingga rata-rata para pekerja banyak kehilangan haknya sebagai pekerja di perusahaan tersebut, dan hal inilah yang tidak perlu dibiarkan, apabila ada pekerja yang melaporkan ke Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, maka kami akan melakukan pemanggilan terhadap perwakilan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/karyawannya.<sup>80</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Leonardi, bahwa para karyawan tidak mengetahui prosedur dari PHK dan biasanya para karyawan tidak memperhitungkan apakah suatu saat akan dikenakan PHK oleh perusahaan. Namun yang ada difikiran para karyawan tersebut hanyalah ketika mereka diterima bekerja di perusahaan tersebut, maka itu merupakan awal baru menuju kesuksesan dan merupakan anugerah yang perlu disyukuri, karena sudah diterima bekerja dan kedepannya akan memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari bersama anak dan istri.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

<sup>81</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

Menurut Bapak Aulia Fajri, bahwa sebagian besar karyawan tidak mengetahui mengenai proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan, namun hal tersebut akan diketahui oleh karyawan dari informasi yang mereka dapatkan pada Serikat Pekerja/ serikat buruh yang ada dalam perusahaan tersebut.<sup>82</sup>

Bapak Leonardi juga menambahkan bahwa untuk mengetahui prosedur pemutusan hubungan kerja, para karyawan, maka sebaiknya karyawan tersebut dapat melihat dari Media Massa ataupun sosialisasi maupun penyuluhan dari pihak Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.<sup>83</sup>

Menurut Bapak Leonardi, bahwa tindakan yang dilakukan oleh Perusahaan sebelum melakukan PHK terhadap karyawannya, terlebih dahulu melalui beberapa tahapan seperti :

1. Menanyakan terlebih dahulu dengan Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar
2. Melihat terlebih dahulu tingkat kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai pihak yang di PHK
3. Membicarakan terlebih dahulu dengan pihak yang akan di PHK dalam hal ini karyawan terutama mengenai hak yang akan diterimanya

---

<sup>82</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

<sup>83</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

4. Melakukan pembicaraan dengan karyawan yang di PHK dengan menggunakan pihak Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar sebagai juri (melakukan pembicaraan tripartit)<sup>84</sup>

Hal diatas menurut Bapak Leonardi, jika karyawan memang benar-benar tidak bisa dilakukan secara Bipartit, tetapi pada dasarnya hal tersebut memang harus dilakukan oleh Pihak Perusahaan jika terjadi PHK terhadap pekerja/karyawan. Pihak Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar juga menambahkan bahwa upaya yang dilakukan sebelum melakukan PHK adalah terlebih dahulu melakukan perundingan antara pengusaha dengan karyawan dalam hal karyawan yang telah melakukan pelanggaran atau jika ada hal-hal lain yang memang antara pengusaha dengan karyawan memiliki ketidakpuasan atau karena adanya penyebab lain.<sup>85</sup>

Menurut Bapak Aulia Fajri<sup>86</sup> bahwa karyawan yang di PHK melalui proses intern (Bipartit) biasanya disebabkan karena mereka tidak ingin memperpanjang masalah dengan mengikutkan sertakan Pemerintah. Hal tersebut sangat berbeda dengan pemutusan hubungan kerja melalui Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar karena banyaknya hak-hak dari perusahaan yang harus didapatnya yang dirasa belum terpenuhi.

---

<sup>84</sup> Hasil Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

<sup>85</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Leonardi, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

<sup>86</sup> Hasil Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan yang berada diwilayah hukum Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar bahwa hal tersebut ada yang sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ada yang belum sesuai, dan kalau yang sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan haruslah dimulai dari langkah awal dengan dilakukannya Bipartit, jika terjadi kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pekerja, maka dilakukan Persetujuan Bersama (PB), tetapi jika sebaliknya maka akan dilakukan Tripartit, yang dalam hal ini pihak Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar sebagai perantara dalam penyelesaiannya karena setiap perselisihan hubungan kerja yang timbul tidak semua harus melalui mekanisme Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, dengan demikian maka hak-hak pekerja akan terabaikan begitu saja.

Menurut Bapak Bambang Suhartono bahwa dalam masalah pemberian uang pesangon kepada para pekerja yang telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerjanya oleh perusahaan, hal itu sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan apabila para pekerja yang telah di PHK tidak dapat

menerima hal tersebut dapat melakukan gugatan ke Disnaker Kabupaten Kampar.<sup>87</sup>

Memang pada dasarnya dampak dari masalah ekonomi hampir terjadi pada setiap sudut kehidupan, akan tetapi tidaklah berarti seseorang atau bersama-sama dapat melakukan PHK hanya untuk melepaskan diri dari keterjepitan ekonomi tersebut dan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja umumnya tidak semudah yang dibayangkan. Banyak hambatan-hambatan yang mesti dihadapi oleh perusahaan, karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak selamanya dapat diterima oleh karyawan. Pihak perusahaan menganggap keputusan pemutusan hubungan kerja yang telah dikeluarkan merupakan suatu kebijakan yang tepat, hal ini juga tidak bisa disalahkan karena pengusaha berhak untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Namun walaupun telah terjadi PHK bagi pekerja setidaknya hak-hak pekerja dapat dibayarkan sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut hemat penulis hal tersebut sangatlah wajar bahwa sebagian besar karyawan tidak dapat menerima kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, karena jika karyawan menerima kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan apalagi hal tersebut berhubungan dengan tidak diberikannya pesangon sesuai dengan masa kerja para pekerja yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerjanya maka konsekuensinya hak-hak pekerja jadi terabaikan.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang pada khususnya berpedoman pada Undang-Undang Nomor

---

<sup>87</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Bambang Suhartono, SH, selaku Perwakilan HRD PT. Ramajaya Prakmukti, pada hari Kamis Tanggal 13 April 2022

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dilakukan agar hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dapat berjalan berkesinambungan antara pengusaha dengan karyawan tidak ada yang merasa dirugikan.

Berdasarkan keterangan dari Bapak Aulia Fajri, dalam setiap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka hal itu sudah berkekuatan hukum tetap, namun meskipun perusahaan sudah menjalankan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, tetapi dari sekian persen masih ada sebahagian besar tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai yang diharapkan Undang-Undang seperti halnya PHK dan tidak memberikan uang pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>88</sup> Dari realita ini terlihat bahwa masih kurang baiknya kinerja perusahaan dalam melakukan suatu proses PHK terhadap karyawannya dapat disebabkan oleh situasi atau kondisi pada saat itu. Akan tetapi tidak tertutup kemungkinan adanya oknum aparat yang bertindak melebihi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Tetapi sebaiknya perlu dilakukan pencegahan terhadap tindakan pemberian uang pesangon diluar kewajaran karena hal tersebut menciderai Undang-undang ketenagakerjaan.

---

<sup>88</sup> Hasil Hasil wawancara penulis dengan Bapak Aulia Fajri, S.Sos, selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan pada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, pada hari Selasa Tanggal 11 April 2022 di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

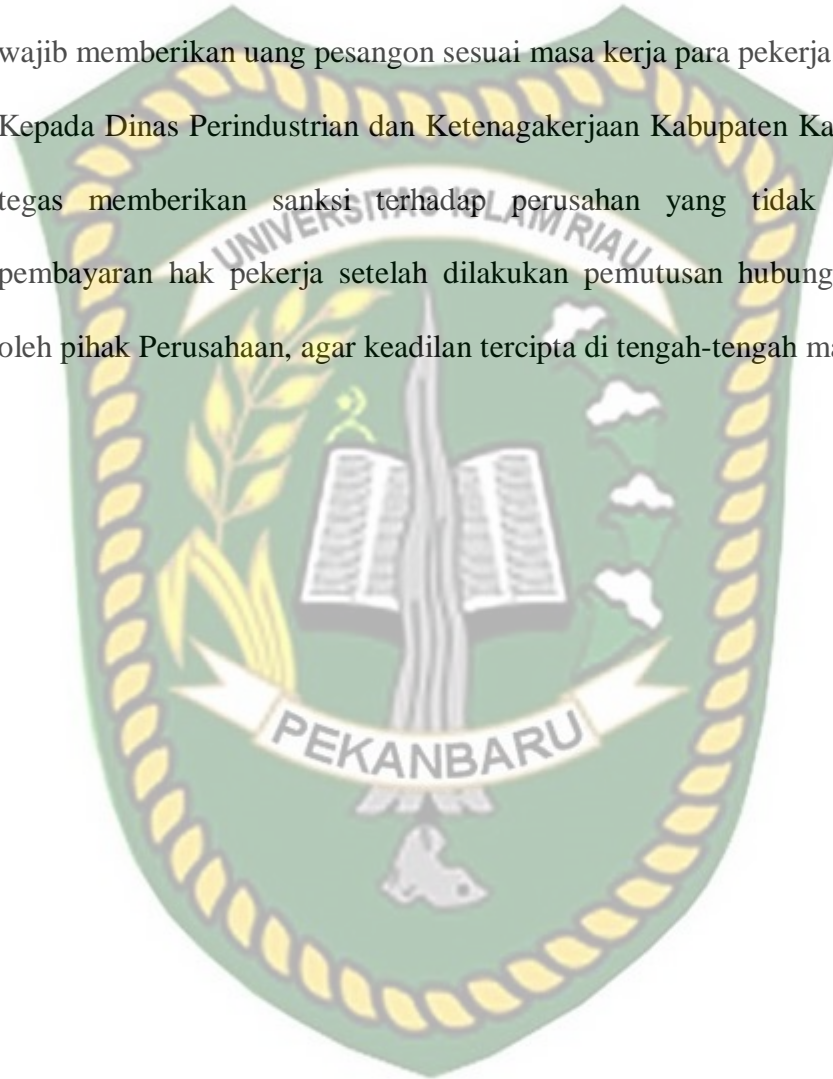
Dari uraian di bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja PHK Pada Karyawan PHK di PT. Ramajaya Praktekti bahwa pihak PT. Ramajaya Praktekti wajib memberikan pesangon kepada 15 karyawannya yang di dilakukan pemutusan hubungan kerjanya, tanpa terkecuali, karena hal itu adalah hak-hak yang wajib diterima oleh pekerja yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan.
2. Pemberian Uang Pesangon Pada Karyawan PT. Ramajaya Praktekti yang terkena PHK sudah sesuai dengan aturan yang berlaku bahwa pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan PT. Ramajaya Praktekti terhadap karyawannya mengakibatkan pemberian pesangon kepada para pekerja, namun pemberian pesangon tersebut tidak sesuai dengan harapan para pekerja, karena uang pesangon yang diterima tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

#### B. Saran

Dari hasil analisis yang dilakukan penulis ada beberapa hal yang menjadi saran penulis, di antaranya;

1. Diharapkan agar pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/karyawannya haruslah sesuai dengan mekanisme diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan wajib memberikan uang pesangon sesuai masa kerja para pekerja.
2. Kepada Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar harus tegas memberikan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melakukan pembayaran hak pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan pekerja oleh pihak Perusahaan, agar keadilan tercipta di tengah-tengah masyarakat.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2016
- Amiruddqin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Asyhadie Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Basri Amran, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Cut Nyak Dien Press. Medan, 2016.
- Carl Joachim Friedrich, *"Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia. Bandung, 2014.
- Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung : Alfabeta, 2013
- 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.
- E. Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007.
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara, 2012
- Hari Chand, *Modern Jurisprudence*, Kuala Lumpur, International Law Book Review, 2014
- Husni, Lalu, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

- Ibnu Qayyim Al-Jauziyah, *Hukum Acara Peradilan Islam*, Pustaka Pelajar, 2006.
- Kertasapoetra. G, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 2016
- L.J. Van Apeldoorn. “*Pengantar Ilmu Hukum*”, cet. Kedua puluh enam Pradnya Paramita, Jakarta, 2014
- M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung : Mandar Maju, 2012
- 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.
- Manullang Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, Sinar Grafindo, 2012
- Muchsin, “*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*”, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2012
- Muhammad Syaifuddin, dkk, *Hukum Perceraian*, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 2017.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA. 2012.
- Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007.
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016
- Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan II, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2019
- The Liang Gie, *Teori-teori Keadilan*. Yogyakarta : Sumber Sukses. 2013
- Zainal Ali, Askin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

## B. Artikel dan Jurnal

Mawey Z. Alfa, dkk, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*”, *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*, Tahun 2016, Vol. 4.

Pan Mohamad Faiz,. “*Teori Keadilan John Rawls*”, dalam *Jurnal Konstitusi*, Volume 6 Nomor 1, Tahun 2009.

Sudibyo Aji N. B. dkk, “*Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang* ”, *Jurnal Studi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura*, Tahun 2015, Vol. 9.

Umar kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, *Jurnal Hukum Universitas Diponegoro*. Vol. 2 Tahun 2019.

Zulkarnain Ibrahim, “*Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)*”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Tahun 2013.

## C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

## D. Internet

[https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf). Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 21 April 2022 Pukul 12.01 Wib.

[http://e-joernal.uajy.co.id/7620/2/HK\\_I09172.pdf](http://e-joernal.uajy.co.id/7620/2/HK_I09172.pdf). Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 21 April 2022 Pukul 12.01 Wib.

<http://disperinaker.kamparkab.go.id/wp-content/uploads/2019/08/LKJ-2018>.  
Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 21 April 2022 Pukul 12.01 Wib.

<http://repository.uir.ac.id/193/1/bab1.pdf> Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Kampar, Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 21 April 2022 Pukul 12.01 Wib.

Informasi media. *Pengertian definisiyuridis*. Di akses dari : <http://media.informasi.com/2012/04.Pengertian-definisi-yuridis.html>. Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 21 April 2022 Pukul 12.01 Wib.

