

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan ini sudah pasti dibutuhkan banyak uang untuk dapat menyambung hidup. Untuk bisa mendapatkan uang tersebut setiap individu harus bekerja. Bekerja dapat dilakukan dengan cara mandiri (sendiri) ataupun bekerja pada orang lain. Didalam melakukan pekerjaan, tentu terdapat hubungan kerja antara pekerja dan pengusahanya, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan kedalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja yang memuat segala hal yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja dan pengusahanya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang paling ditakuti oleh pekerja atau buruh yang masih aktif bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini biasa dilakukan agar pengusaha (perusahaan) mendapatkan keuntungan yang besar walaupun harus dengan menutup dan memindahkan tempat kerja dari yang semula ke tempat yang lain atau baru, terkadang juga dilakukan untuk mengganti dengan posisi – posisi baru yang ada pada perusahaan, sehingga terjadilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada posisi – posisi tersebut.

Sebelum membahas lebih dalam perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ada baiknya jika terlebih dahulu mengetahui ketentuan – ketentuan hukum apa saja yang mengatur tentang hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini

nantinya dapat melahirkan salah satunya ialah perjanjian kerja. Nah, pada perjanjian kerja itu sendiri terdapat aturan – aturan yang disepakati para pihak. Aturan – aturan mengenai perjanjian kerja tersebut terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ataupun Peraturan Perusahaan (PP). Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pengertian pertama dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a KUHPerduta, tentang perjanjian yang berbunyi:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pengertian perjanjian kerja menurut Subekti, yaitu: “Perjanjian antara seorang (buruh) dengan seorang (majikan), perjanjian mana ditandai oleh ciri – ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu

hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah – perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain”.¹

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai perjanjian kerja, khususnya pengertian yang ditentukan Pasal 1601 huruf a KUHPerduta, terdapat perkataan “dibawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian – perjanjian lainnya. Perihal perkataan “dibawah” ini memiliki arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti terdapat unsur wenang perintah. Dan dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya diatas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya dibawah, yaitu yang diperintah.² Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan dibawah perintah dari pihak majikan.

Dengan adanya pengertian tentang perumusan perjanjian kerja tersebut, didalam perkembangannya masalah – masalah yang berkenaan dengan penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja, perlu dicarikan jalan keluarnya. Untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan tersebut, perlu adanya suatu

¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1997, hlm. 63.

² Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 14.

perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga, guna pemberian perlindungan pada salah satu pihak.³

Berbicara mengenai perjanjian kerja, didalam suatu perusahaan juga terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dimana merupakan perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴ Dari pengertian tersebut tampak adanya perbedaan yakni menurut ketentuan dalam KUHPerdata serikat buruh sebagai pihak yang membuat perjanjian diisyaratkan harus berbadan hukum, sedangkan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya cukup tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan (Depnaker).

Lain halnya dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, seperti halnya pada kasus PT Bank X dimana PT Bank X tersebut merupakan lembaga keuangan yang memutuskan hubungan kerja kepada salah satu pekerjanya (dengan jabatan Branch Manager) karena melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pekerja tersebut dianggap telah melanggar Pasal 1 angka 21 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 33.

⁴ Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak – Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visi Media, Jakarta Selatan, 2009, hlm. 20.

adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Dalam kasus ini sudah dilakukan pemeriksaan. Secara bertahap kedua belah pihak baik dari pihak pengusaha (perusahaan) beserta pekerja yang di PHK mencoba untuk melakukan mediasi. Namun mediasi tersebut gagal sehingga membuat kasus ini berlanjut di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Menurut pemaparan diatas dalam menjalani Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pihak – pihak yang terkait yaitu pengusaha (perusahaan) dan pekerja atau buruh harus sungguh – sungguh memahami hal – hal yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terutama untuk para pekerja atau buruh, supaya mereka bisa menerima apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK. Dalam hubungan industrial apapun bisa terjadi, sebut saja diantaranya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha (perusahaan) seperti topik yang diangkat oleh penulis. Maka dari itu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sudah mengaturnya secara lengkap.

Berdasarkan uraian di atas penulis akan mengajukan proposal skripsi ini dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(PHK) KARENA PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) (STUDI KASUS PT BANK X)”.

1.2 Rumusan Masalah :

1. Apakah bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan oleh pekerja PT Bank X?
2. Apa akibat hukumnya terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan oleh pekerja PT Bank X.
2. Untuk mengetahui akibat hukum yang diterima oleh pekerja PT Bank X yang melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mendalami dan mempraktikkan teori yang telah penulis peroleh selama perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

- b. Dapat memberikan manfaat teoritis berupa sumbangsih bagi pengembang ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan serta menambah literatur mengenai judul yang bertemakan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- c. Memperkaya konsep, teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan topik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- d. Menjadi dasar dan referensi untuk penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan saran dan masukan kepada masyarakat umum untuk meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya hak yang dapat diterima oleh pekerja dari pengusaha atau pemberi kerja setelah menunaikan kewajiban sebagai tenaga kerja.
- b. Meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang masalah yang terkait dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.
- c. Sebagai tambahan referensi dan bahan rujukan pengembangan ilmu pengetahuan pada masa yang akan datang.
- d. Memberi pengetahuan kepada masyarakat tentang ilmu hukum yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- e. Hasil penelitian ini di maksudkan dapat memperjelas bagaimana prosedur penyelesaian beserta analisisnya dan akibat hukum yang diterima oleh

pekerja yang di-PHK karena melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan Peraturan Perusahaan (PP)

1.5.1.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit (nyata). Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan begitu, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁵ Menurut Asri Wijayanti, hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁶ Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau

⁵ <http://www.kompasiana.com/amran/54fd84dba33311483d50fe5c/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya>, pada tanggal 16 Februari 2019 pukul 11:21 WIB

⁶ Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 36.

pemberi kerja dengan perkerja atau buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal – hal mengenai:⁷

1. Pembuatan perjanjian kerja (titik tolak adanya suatu hubungan kerja);
2. Kewajiban pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut);
3. Kewajiban pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah);
4. Berakhirnya hubungan kerja;
5. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak – pihak yang bersangkutan.

1.5.1.2 Subjek dan Objek Hukum dalam Hubungan Kerja

Asri Wijayanti menyatakan, subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.⁸ Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum

⁷ <http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html?m=1>, pada tanggal 16 Februari 2019 pukul 11:41 WIB

⁸ *Wijayanti, Asri, Op.cit.*, hlm. 38.

megalami perluasan, yaitu dapat meliputi kelompok majikan, gabungan kelompok majikan atau APINDO untuk perluasan majikan.

Objek hukum dalam hubungan kerja ialah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh.⁹ Yang dimaksud objek hukum dalam perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban masing – masing pihak secara timbal balik dengan syarat – syarat kerja atau yang lainnya akibat adanya hubungan kerja. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang dalam perjanjian kerja, kesepakatan kerja sama atau perjanjian kerja sama, serta peraturan perusahaan.

Kedudukan perjanjian kerja berada dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila terdapat ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang digunakan sebagai pedoman yaitu peraturan perusahaan.

1.5.1.3 Pengertian, Subjek, dan Objek Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum perburuhan adalah buruh,

⁹ *Ibid.*, hlm. 40.

majikan, dan organisasi perburuhan.¹⁰ Objek dalam perjanjian kerja yaitu tenaga yang melekat pada diri pekerja atau buruh.¹¹

1.5.1.4 Syarat – Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Syarat – syarat perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua), yakni syarat materiil serta syarat formil. Syarat materiil perjanjian kerja menurut Pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dibentuk atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

¹⁰ Bambang, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 72.

¹¹ Wijayanti, Asri, *Op.cit.*, hlm. 41.

Berdasarkan syarat formil yang terdapat pada Pasal 54 Undang

– Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni:

1. Perjanjian kerja secara tertulis memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang – kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing – masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

1.5.1.5 Unsur – Unsur dalam Perjanjian Kerja

Unsur - unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Adanya Pekerjaan (*arbeid*)

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, dimana terdapat pada Pasal 52 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 KUHPerdara. Dimana yang dimaksud adanya pekerjaan yang bebas sesuai kesepakatan antara buruh dan majikan, asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

2. Dibawah Perintah (*gezag ver houding*)

Buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi. Dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah – perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut istilah para ahli hukum hal ini disebut sebagai hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), artinya pekerja atau buruh harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.¹²

3. Adanya Upah Tertentu (*loan*)

Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan

¹² Khakim, Abdul, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 40.

Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan atau akan diusahakan.

4. Dalam Waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu atau pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

Unsur waktu tertentu mengandung tiga pengertian.¹³ Pertama, bahwa hubungan kerja itu ada pengaturan atau pembatasan waktu kerjanya, tidak berlarut – larut, dengan memaksa pekerja atau buruh bekerja tanpa batas waktu. Kedua, pekerja atau buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan memiliki aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau peraturan perundang – undangan. Ketiga, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu, apapun alasannya. Jadi unsur dalam waktu memiliki pengertian bahwa buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama – lamanya.

¹³ *Ibid.*, hlm. 41.

1.5.1.6 Jenis, Bentuk, dan Pengelompokkan Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dengan masa perpanjangan 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan kerjanya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang bersifat sementara;
2. Pekerjaan yang diperkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berakhirnya perjanjian kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ialah:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak akan berakhir hanya karena meninggalnya pengusaha atau baralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah. Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau buruh berhak mendapatkan hak – haknya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku atau yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jikalau salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masanya yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Ketentuan Pasal 63 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang – kurangnya memuat:

1. Nama dan alamat pekerja atau buruh;
2. Tanggal mulai bekerja;
3. Jenis pekerjaan;
4. Besarnya upah

Perjanjian kerja dibagi dalam 4 (empat) kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.¹⁴ Untuk lebih jelasnya akan diterangkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja,

Menurut Pasal 51 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua) macam:

1. Perjanjian Kerja Secara Tertulis

Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang – undangan.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 52

Contoh: PKWT, perjanjian kerja laut, perjanjian kerja antar kerja antar daerah (AKAD), perjanjian kerja antar negara (AKAN).

2. Perjanjian Kerja Secara Lisan (Tidak Tertulis)

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.¹⁵

b. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Terbagi menjadi 2 (dua) macam antara lain:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang – undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang – undangan yang berlaku.

c. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

Berdasarkan status perjanjiannya, maka dibagi menjadi 2 (dua) macam:

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 53.

1. Perjanjian Kerja Tidak Tetap

- a. Perjanjian kerja perseorangan dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan.
- b. Perjanjian kerja harian lepas
- c. Perjanjian kerja borongan

2. Perjanjian Kerja Tetap

Pasal 59 ayat 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus – menerus, tidak teputus – putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

d. Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan

Ketentuan Pasal 64 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”.

Oleh karena itu pengelompokkan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi (dua) macam, yaitu:

1. Dilakukan Sendiri oleh Perusahaan

Yakni untuk jenis – jenis kegiatan atau pekerjaan utama (vital) yang tidak diserahkan pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain.¹⁶

2. Diserahkan kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)

- a. Perjanjian pemborongan kerja;
- b. Penyediaan jasa pekerja atau buruh.

1.5.1.7 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja atau buruh meninggal;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah [Pasal 61 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan].

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 57.

1.5.1.8 Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Berbicara mengenai hak dan kewajiban masing – masing pihak baik pengusaha maupun pekerja, maka dalam konteks perjanjian kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik.¹⁷ Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja atau buruh” dan sebaliknya “kewajiban pekerja atau buruh merupakan hak pengusaha”. Adapun kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan.¹⁸ Untuk jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang – undangan atau perjanjian kerja, masing – masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Kewajiban – kewajiban dari pekerja, dalam uraian tentang unsur – unsur dari perjanjian kerja dapat dijumpai dalam unsur kesatu, kedua, dan ketiga, yaitu adanya unsur *work*, *service*, dan *time*. Didalam peraturan perundang – undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Buruh wajib melakukan pekerjaan;
- b. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan;

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 42.

¹⁸ Soedjono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 12.

c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Kewajiban dari pihak majikan, walaupun dalam melakukan hubungan kerja ada banyak kewajiban – kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban si majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting untuk dilaksanakan oleh si majikan, maka dalam uraian tersebut dibawah ini, akan dirinci sebagai berikut:¹⁹

- a. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;
- b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;
- d. Kewajiban memberikan surat keterangan;
- e. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita;
- f. Kewajiban membayar upah.

1.5.1.9 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur dalam Bab XI bagian ketiga Undang – Udnang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 21 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat kerja atau serikat buruh

¹⁹ Djumadi, *Op. cit.*, hlm. 49.

yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian, berdasarkan definisi tersebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB):

- a. Dibuat oleh serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha;
- b. Berisi syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Jadi, dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dipihak pekerja atau buruh selalu ada kolektivitas, maksudnya ialah untuk memengaruhi syarat – syarat kerja dengan alat serikat pekerja atau serikat buruh.²⁰

Dasar hukum Perjanjian Kerja Bersama (PKB) selain yang disebutkan diatas juga terdapat pada:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 tentang cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
2. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

²⁰ Djumialdji, *Op. cit.*, hlm. 73.

Adapun fungsi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah sebagai berikut:

1. Memudahkan pekerja atau buruh untuk membuat perjanjian kerja;
2. Sebagai jalan keluar (way out) dalam hal perundang – undangan ketenagakerjaan belum mengatur hal - hal yang baru atau menunjukkan kelemahan – kelemahan di bidang tertentu;
3. Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja atau buruh demi kelangsungan usaha bagi perusahaan;
4. Merupakan partisipasi pekerja atau buruh dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga mempunyai manfaat diantaranya:

1. Baik pekerja atau buruh maupun pengusaha akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya masing – masing;
2. Mengurangi timbulnya perselisihan industrial atau hubungan ketenagakerjaan sehingga dapat menjamin kelancaran proses produksi dan peningkatan usaha;
3. Membantu ketenangan kerja dan mendorong semangat para pekerja atau buruh sehingga lebih tekun, rajin, dan produktif dalam bekerja;
4. Pengusaha dapat menyusun rencana – rencana pengembangan perusahaan selama masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
5. Dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Pihak – pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara lain serikat pekerja atau serikat buruh dan pengusaha. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia, apabila tidak menggunakan bahasa Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diterjemahan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (sworn translator) dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan. Jika terjadi perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sekurang – kurangnya memuat:²¹

- a. Nama, tempat kedudukan, serta alamat serikat pekerja atau serikat buruh;
- b. Nama, tempat kedudukan, serta alamat pengusaha;
- c. Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja atau serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
- d. Hak dan kewajiban pengusaha;
- e. Hak dan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh serta pekerja atau buruh;
- f. Jangka waktu dan mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- g. Tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kewajiban pengusaha dan serikat pekerja atau buruh dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai berikut:²²

²¹ *Ibid.*, hlm. 73.

²² *Ibid.*, hlm. 81.

1. Pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan – ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
2. Pengusaha dan serikat kerja atau serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau perubahan dalam PKB kepada seluruh pekerja atau buruh;
3. Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada setiap pekerja atau buruh atas biaya perusahaan.

Adapun isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Maksudnya, kualitas dan kuantitas isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang – undangan. Apabila bertentangan maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang – undangan.

Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh atau pekerja dengan pengusaha. Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Peraturan Perusahaan (PP), selama di perusahaan yang bersangkutan masih

ada serikat pekerja atau serikat buruh [Pasal 129 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan]. Jika dalam perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja atau serikat buruh dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diganti dengan Peraturan Perusahaan (PP), maka ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan (PP) tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) [Pasal 129 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan].

Pembuatan perjanjian kerja harus mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dengan kata lain perjanjian kerja harus menjabarkan isi daripada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai atau menjabarkan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menjadi tidak sah dan yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan kedudukan seperti ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan alat kontrol daripada perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan induk daripada perjanjian kerja. Dengan ini, perjanjian kerja tidak boleh mengesampingkan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tapi sebaliknya, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat mengesampingkan isi perjanjian kerja. Beberapa hal yang

merupakan hubungan antara perjanjian kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB):²³

- a. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja;
- b. Perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), bahkan sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika isinya bertentangan;
- c. Ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat;
- d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

Kaitan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Perusahaan:²⁴

- a. Apabila terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- b. Apabila terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing – masing mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang lebih menguntungkan pekerja atau buruh;

²³ *Ibid.*, hlm. 83.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 85.

- c. Apabila terjadi penggabungan perusahaan (merger) antar perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan perusahaan yang belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

1.5.1.10 Peraturan Perusahaan (PP)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa Peraturan Perusahaan (PP) adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan – ketentuan tentang syarat – syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian mengenai Peraturan Perusahaan (PP) yang definisinya adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Beberapa pengertian diatas menjelaskan bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Peraturan Perusahaan

(PP) merupakan petunjuk teknis dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Peraturan Perusahaan (PP) hanya terdapat 1 (satu) dalam sebuah perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Masa berlakunya paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Peraturan Perusahaan (PP) mulai berlaku setelah disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Peraturan Perusahaan (PP) sekurang – kurangnya memuat:²⁵

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja atau buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan;
5. Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan (PP) [Pasal 111 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan].

Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan (PP) tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Hubungan antara Peraturan Perusahaan (PP) dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai berikut:²⁶

²⁵ Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 85.

²⁶ Djumialdji, *Op. cit.*, hlm. 65.

- a. Ketentuan – ketentuan Peraturan Perusahaan (PP) yang telah berakhir masa berlakunya, masih tetap berlaku sampai ditandatanganinya Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- b. Dalam hal di perusahaan telah dilakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tetapi belum mencapai kesepakatan maka pengusaha wajib mengajukan pengesahan pembaharuan Peraturan Perusahaan (PP).

Hubungan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB):²⁷

1. Hubungan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB):
 - a. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
 - b. Apabila perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian bersama, ketentuan dalam perjanjian kerja batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Disini, ketentuan yang batal demi hukum adalah ketentuan yang bertentangan saja, bukan seluruh ketentuan perjanjian kerja.
 - c. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat ketentuan yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang

²⁷ *Ibid.*, hlm. 83.

berlaku adalah ketentuan – ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2. Hubungan Peraturan Perusahaan (PP) dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

- a. Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengusaha tidak berkewajiban membuat Peraturan Perusahaan (PP);
- b. Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak mencapai kesepakatan, Peraturan Perusahaan (PP) tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

1.5.2 Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.5.2.1 Pengertian PHK

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu menyimak ketentuan Pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya;

2. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
3. Pekerja mencapai usia pensiun;
4. Pekerja meninggal dunia.

Batasan pemberian izin PHK tergantung pada alasan, yakni izin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila:

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus – menerus;
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama;
4. Pekerja menikah;
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja;
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan;
8. Pekerja mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat

keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dijadikan tindakan akhir apabila terdapat perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi pekerjanya seharusnya:

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberi imbalan yang layak terhadap jasa – jasa yang telah dilakukan oleh partnernya, berupa penghasilan yang layak dan jaminan – jaminan sosial tertentu, supaya pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.²⁸

1.5.2.2 Cara Terjadinya PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa terjadi dengan 4 macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

1. PHK Demi Hukum, terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia.

²⁸ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 129.

2. PHK oleh Buruh, terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau ada alasan mendesak yang menyebabkan buruh minta di PHK.

Pasal 169 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktunya sebagaimana yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut – turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak disebutkan dalam perjanjian kerja.
3. PHK oleh Majikan, terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lama masa percobaan tersebut selama 3 bulan dan diungkapkan secara tegas oleh majikan saat hubungan kerja dimulai. Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya;
- b. Jika alasannya PHK itu dicari – cari atau alasannya palsu;
- c. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja atau buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan;
- d. Jika buruh diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang – undangan atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijs (seniority rules), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan – ketentuan itu.²⁹

Sanksi atau hukuman bagi PHK yang tidak beralasan yaitu:

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada posisi semula;
2. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dengan keadaan seperti ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.³⁰

Menurut Pasal 163 - 165 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, majikan yang mengalami kerugian dapat mem-PHK pekerja atau buruh jika:

1. PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus – menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah

²⁹ *Ibid.*, hlm. 29.

³⁰ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta, 1992, hlm. 287.

diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa;

2. PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
3. PHK karena perubahan status atau kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya ataupun perusahaan pindah lokasi dengan syarat – syarat kerja baru yang sama dengan syarat – syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja;
4. PHK karena perubahan status atau kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun.

Adapun alasan – alasan yang dapat membenarkan suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan atau pengusaha atas diri pekerja, yakni:

1. Alasan Ekonomis

- a. Menurutnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:

1. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;

2. Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 3. Menurunnya persediaan bahan dasar;
 4. Tidak lakunya hasil produksi sehingga mengakibatkan kerugian.
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - d. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang artinya pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.³¹
2. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:
 - a. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
 - b. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - c. Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.³²

³¹ Halim, Ridwan, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 15.

³² Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Op.cit.*, hlm. 23.

4. PHK karena Putusan Pengadilan

Sebenarnya ialah akibat dari adanya sengketa antar buruh dengan majikan yang berlanjut hingga proses pengadilan. Bentuknya dapat melalui ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila terdapat perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

1.5.2.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang

– Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Secara Umum

- a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK [Pasal 151 ayat (1)].
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau pekerja atau buruh mengadakan perundingan [Pasal 151 ayat (2)].
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan – alasannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) [Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 ayat (1)].
- e. Selama belum ada penetapan atau putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing – masing. Dimana pekerja atau buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah [Pasal 155 ayat (2)].
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tetap wajib membayar upah beserta hak – hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja atau buruh [Pasal 155 ayat (3)].

2. Pengusaha

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha terbagi dalam 2 (dua) macam, yakni:³³

a. Kesalahan Ringan

Biasanya diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut dengan cara:

1. Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, ketiga (terakhir);
2. Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja atau buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan;
3. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

³³ Khakim, Abdul, *Op. cit.*, hlm. 189.

4. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

b. Kesalahan Berat

Mengingat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh merupakan hubungan keperdataan, maka dalam praktik proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana terdapat pada Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

3. Pekerja atau Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja atau buruh itu terbagi dan disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena permintaan pengunduran diri dan karena permohonan kepada Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI). Masing – masing memiliki prosedur yang berbeda yaitu:

a. Permintaan Pengunduran Diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan pengunduran diri;
3. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

b. Permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartid, konsiliasi, arbitrase, ataupun mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

1.5.2.4 Kompensasi PHK

Hak – hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah. Hak buruh itu muncul dari hubungan antar status buruh, upah buruh, dan alasan PHK yang berbentuk:

1. Apakah buruh berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi perumahan dan pengobatan?
2. Apabila berhak berapakah besarnya?

Berkaitan dengan hal diatas, besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Ketetapan ini disesuaikan dengan bunyi Pasal 156 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ganti kerugian meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal – hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). (catatan dari penulis: misalnya uang pisah bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan besar).³⁴

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian yuridis normatif. Sehubungan dengan tipe penelitiannya yuridis normatif maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum yang berlaku di Indonesia (hukum positif) yang biasanya menggunakan atau berdasarkan pada sumber data yang berupa peraturan perundang - undangan yang berlaku, keputusan - keputusan pengadilan, dan teori - teori serta konsep hukum dan pandangan para sarjana hukum terkemuka.

Suatu analisis pada hakekatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama, beserta metode induktif sebagai tata kerja

³⁴ Wijayanti, Asri, *Op.cit.*, hlm. 173.

penunjang analisis normatif mempergunakan bahan - bahan kepustakaan sebagai sumber data penelitiannya.

1.6.2 Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Data sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi,³⁵ disini penulis menggunakan data sekunder bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier sebagai berikut, yakni: Sumber data untuk penelitian ini adalah sumber data primer, dan sumber data sekunder.

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang autoritatif artinya mempunyai otoritas.³⁶ Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang - undangan, catatan - catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang - undangan dan putusan - putusan hakim. Disini penulis menggunakan sumber data primer sebagai berikut, yakni:
 - a. KUHPerdara (Kitab Undang - Undang Hukum Perdata);
 - b. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan dari dokumen resmi publikasi tentang hukum meliputi buku -

³⁵ Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2015, hlm. 66.

³⁶ Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Garfika, Jakarta, 2016, hlm. 47.

buku teks, kamus - kamus hukum, jurnal - jurnal hukum³⁷ dan komentar - komentar atas putusan pengadilan, disini penulis menggunakan sumber data sekunder sebagai berikut, yakni :

- a. Literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;
 - b. Jurnal serta artikel tentang ketenagakerjaan;
 - c. Buku tentang hukum acara perdata;
 - d. Buku tentang metode penelitian hukum;
 - e. (Wawancara).
3. Bahan hukum tersier terdiri dari bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus - kamus hukum, ensiklopedia.

1.6.3 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yakni dengan cara:

1. Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari berbagai literatur bahan bacaan, makalah, surat kabar, majalah, artikel, internet, hasil penelitian serta peraturan perundang – undangan yang berlaku dimana terkait dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis. Semua ini dijadikan pedoman dan landasan dalam penelitian.
2. Wawancara merupakan alat pengumpul data yang tertua yang sering digunakan untuk mendapatkan informasi dalam suatu situasi.

³⁷ Soerjono Soekonto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 33-37.

Wawancara adalah situasi peran antara pribadi dan bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan - pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang.

1.6.4 Metode Analisis Data

Proses analisis data merupakan tindak lanjut proses pengolahan data, dimana hal tersebut merupakan kerja seorang peneliti yang memerlukan ketelitian dan pecurahan daya pikir secara optimal. Teknik untuk menemukan berbagai macam pola tema dan merumuskan teori berupa hipotesa, hanya saja pada analisis pola dan tema beserta hipotesa lebih diperkaya dan diperdalam dengan cara menggabungkannya dengan sumber data yang diperoleh.

Berdasarkan tipe penelitian yang bersifat deskriptif analisis yang bertujuan memaparkan data hasil pengamatan tanpa diadakan pengujian hipotesis - hipotesis, maka analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data sekunder. Dimana dalam pengolahan data terlebih dahulu diadakan pengorganisasian terhadap data sekunder yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan penulis dengan sumber - sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan ataupun melalui media internet. Data yang terkumpul itulah selanjutnya dibahas, disusun, diuraikan dan ditafsirkan, serta dikaji permasalahannya sehingga diperoleh

suatu kesimpulan sebagai upaya pemecahan suatu masalah guna mendapatkan jawaban dari permasalahan tersebut.

1.6.5 Sistematika Penulisan

Penulis ingin membahas lebih lanjut, maka penulis akan menjelaskan sistematika penulisannya terlebih dahulu, agar penulisan proposal skripsi ini tersusun dengan baik dan sistematis, sehingga mudah untuk dimengerti dan dipahami. Adapun pembahasan dibagi menjadi empat bab pembahasan, yaitu sebagai berikut:

Pada Bab Pertama, pendahuluan dalam bab ini penulis membagi ke dalam empat sub bab pembahasan sub bab pertama adalah latar belakang yang menguraikan tentang alasan - alasan dari masalah penelitian yang diambil penulis, sub bab kedua adalah rumusan masalah yang berisi tentang perumusan masalah dari uraian latar belakang, sub bab ketiga adalah tujuan penelitian yang berisi tujuan dari penelitian, sub bab keempat adalah manfaat penelitian sebagai harapan yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Pada bagian sub bab kelima mengenai kajian pustaka yang merupakan landasan dari penulisan skripsi. Kemudian diuraikan beberapa konsep definisi yang berkaitan dengan judul penelitian. Selanjutnya, sub bab keenam diuraikan tentang metode penelitian, dimana didalamnya akan menjelaskan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, sistematika penulisan. waktu penelitian, jadwal penelitian, serta mengenai anggaran penelitian.

Pada Bab Kedua, membahas bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan oleh pekerja PT Bank X. Bab ini terbagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab pertama mengenai bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sub bab kedua mengenai analisis bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pada Bab Ketiga, membahas akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bab ini terbagi menjadi beberapa sub bab. Sub bab pertama membahas mengenai penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sub bab kedua membahas tentang akibat hukum bagi pekerja yang melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pada Bab Keempat, penutup merupakan bagian terakhir. Penutup dalam penulisan skripsi ini berisikan kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dari bab - bab sebelumnya dimana juga berisikan saran - saran dari penulis. Dengan demikian bab penutup ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini sekaligus merupakan rangkuman jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini.