

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.¹ Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 Ketenagakerjaan ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.²

PHK merupakan satu kata yang cukup untuk mengguncang sebuah kebahagiaan rumah tangga seorang pekerja PHK sering menjadi momok bagi setiap orang yang mengharapkan upah/gaji yang biasa mereka terima.³

Sebagian orang mengerti benar posisinya didalam sebuah perusahaan sehingga menjadikannya lebih kreatif dan bekarya untuk dapat dipertahankan oleh perusahaan tempatnya bekerja. sebagian lagi, karena berbagai faktor, justru beranggapan bahwa

¹ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Paska Reformasi*,(Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.2.

² *Ibid*, hlm.2.

³ Rocky Marbun, *Jangan Mau Di Phk Begitu Saja*,(Jakarta: Visimedia, 2010), hlm.5.

dirinya pasti dipertahankan oleh perusahaan dan pada masa mendatang tidak akan terjadi apa-apa, sehingga melemahkan posisinya didalam perusahaan. Meskipun demikian, kadang tetap terjadi kondisi yang menjadikan seseorang di PHK dengan terpaksa.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Menurut Mr. MG levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja itu. Imam soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁴

Hak-hak sebagai pekerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini dimuat hak-hak kita sebagai pekerja, serta saat persinggungan antara kita sebagai pekerja dan perusahaan yang mempekerjakan kita. Satu hal yang perlu diingat bersama adalah tidak mudah memberhentikan seorang pekerja, kecuali dengan memenuhi hak-haknya.⁵

⁴ *Ibid.*, hlm.22.

⁵ *Ibid.*, hlm.6.

PHK seharusnya tidak dijadikan sebagai sesuatu hal yang mengerikan. Perasaan itu dapat diatasi dengan mengetahui hak-hak sebagai pekerja. Namun, untuk dapat mengetahui hak-hak sebagai pekerja, kita harus memiliki pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Ketidakpuasan yang timbul dari sebuah ketidakadilan bisa menjadi api dalam sekam, yang dapat membakar, jika tidak diatasi dengan tepat. Sayangnya para petinggi perusahaan kerap tidak peka terhadap ketidakadilan yang terjadi. Seringkali kerugian yang diderita atau performa buruk perusahaan, menjadikan karyawan sebagai satu-satunya penyebab semua itu. Perusahaan cenderung menyalahkan karyawan, mencari kambing hitam dan bisa berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Padahal dalam sebuah struktur perusahaan atau organisasi, semua pihak ikut andil dalam terciptanya suasana kacau tersebut.

Menghadapi masalah semacam itu, karyawan lebih sering pada posisi yang lebih lemah. Karyawan cenderung manut terhadap perintah dari atasan atau perusahaan. Kebanyakan hal tersebut terjadi karena ketidaktahuan masyarakat terhadap aturan seputar tenaga kerja. Kalaupun ada yang tahu, suara mereka kalah lantang.

Dewasa ini sering kita temui maraknya demo yang dilakukan oleh serikat pekerja sehubungan dengan tidak dapat dilanjutkannya hubungan kerja yang berakibat pada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor, seperti :⁶

⁶ *Ibid*, hlm. 24.

1. Kebijakan pengusaha yang merugikan pekerja.
2. Perusahaan mengalami pailit.
3. Tidak adanya pembuktian secara yuridis mengenai kesalahan berat yang dilakukan oleh Pekerja/Serikat pekerja.
4. Dan faktor-faktor lainnya

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Pembangunan Ketenagakerjaan harus diatur sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/pekerja/buruh/karyawan, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁷ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.⁸

⁷ Abas Kustandi, *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*, (Bandung: Mutiara Raya 1979), hlm.13.

⁸ *Ibid*, hlm. 14.

Untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka lahirilah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁹

Dalam kehidupan, manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas usaha, modal, dan tanggung jawab sendiri, sementara itu bekerja pada orang lain adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, serta yang bersangkutan harus tunduk dan patuh kepada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹⁰

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan agar memiliki nilai lebih. Dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional, serta mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan

⁹

Hidayat M.S, *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 1970), hlm. 23.

¹⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*. suatu pengantar, (Jakarta: Paradnya Paramita, . 2004), hlm.13.

program ketenagakerjaan, termasuk pelatihan pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam dan luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial. dengan demikian akan menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.

Asas pembangunan ketengakerjaan pada dasarnya sesuai asas pembangunan nasional, khususnya Asas Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan beberapa pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.¹¹

Bagi para pekerja, putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya. Karenanya, untuk menjamin kepastian ketentraman hidup mereka, sudah seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Pokok pangkal yang harus dipegang dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja adalah bahwa sependapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang. Hal ini disebabkan solusi yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang

¹¹ Rocky marbun, *Op.Cit.*, hlm 8.

berselisih lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan dari pada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah. Karena itu, jalan perundingan ini merupakan kewajiban, setelah daya dan upaya lain tidak memberikan hasil. jika jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, pemerintah harus tampil dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk setiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi pemerintah.

Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja diperusahaan swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah dan menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan hubungan antara pekerja/buruh/dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, Sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :¹²

- a. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi buruh, telah kehilangan mata pencaharian.

¹² *Ibid*, hlm. 175.

- b. Untuk mencari pekerja yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat keperluan lamaran dan foto kopi surat-surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Dengan demikian maka hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum perburuhan mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antar buruh dengan majikan, dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja. Sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUHPperdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena :

1. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan

perburuhan dan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

2. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan perburuhan.

Terkait dengan apa yang telah diuraikan di atas, penulis coba membahas permasalahan dalam Putusan Pengadilan No.228/PHI.G/2008PN.JKT.PST (PPhi) yang secara garis besarnya adalah sebagai berikut

Berdasarkan putusan pengadilan No.100/PHI.G/2008/PN.JKT.PST (PPhi), bahwasanya pekerja (penggugat) dalam hal ini di berhentikan secara sepihak oleh *PT. Mars Indonesia* (tergugat), di karenakan kesalahan dalam hal kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh pekerja, yakni selama hubungan kerja berlangsung sejak 1 Juli 2006 hingga Oktober 2006, penggugat telah diberi teguran/peringatan berkaitan dengan kedisiplinan penggugat sebanyak 3 (tiga) kali masing-masing tanggal 18 September 2006, 19 September 2006 dan tanggal 27 November 2006. Meski telah diperingatkan oleh tergugat, penggugat tidak memperbaiki perilakunya sehingga tergugat ingin memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan penggugat,

Tidak hanya itu, yang menarik dalam masalah ini tergugat mem-PHK penggugat berdasarkan *Staff Additional Term and Conditions - Code Of Etic and Confidentiality Agreement* (perjanjian kode etik dan kerahasiaan dan kondisi tambahan bagi staff). Dimana *Staff Additional Term and Conditions - Code Of Etic and Confidentiality Agreement*, yang dianggap tergugat sebagai Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sedangkan menurut penggugat yang

merujuk dari penerjemah Anang Fakhruddin *Sworn and authorized translator* yang menyatakan *Staff Additional Term and Conditions - Code Of Etic and Confidentiality Agreement*, hanya berisi dan atau mengatur kewajiban pekerja /tergugat dan hanya ditandatangani oleh penggugat saja. Sehingga cacat hukum, tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Beranjak dari Latar Belakang Permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: Analisis Yuridis Terhadap Perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Mr. Dirk Stuij melawan PT. Mars Indonesia Studi Kasus No. 228/PHI.G/2008PN.JKT.PST.

B. POKOK-POKOK PERMASALAHAN

Dalam skripsi ini penulis membahas permasalahan-permasalahan dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat (STUDI KASUS NO.228/PHI.6/2008 PN.JKT.PST) atas kasus perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja antara Mr.Dirk Stuij melawan PT. Marsh Indonesia yang mempunyai pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelanggaran terhadap *code of ethic* dapat dijadikan alasan pemecatan yg dilakukan PT. Marsh Indonesia terhadap Mr Dirk Stuij?
2. Apakah ada upaya hukum lain yang dapat digunakan Mr. Dirk Stuij untuk memenuhi hak-haknya sebagai pekerja asing ?

C. Ruang Lingkup Permasalahan

(ruang lingkup itu adalah pembatasan atas area pembahasan masalah, dibuatnya ruang lingkup ini agar fokus terhadap pokok permasalahan) Ruang lingkup permasalahan adalah membahas mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pengadilan Negeri Jakarta pusat dengan (NO.228/PHI.6/2008 PN.JKT.PST) Mr.Dirk Stuip sebagai penggugat melawan PT.Marsh Indonesia sebagai tergugat .

Dengan merumuskan ruang lingkup permasalahan tersebut maka penulis sekaligus akan membatasi penulis sekaligus akan membatasi penulisan skripsi ini sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis untuk melakukan penulisan adalah:

1. Ingin mengetahui apakah pelanggaran terhadap *code of etic* dapat dijadikan alasan pemecatan yg dilakukan PT. Mars Indonesia terhadap Mr Dirk Stuip?
2. Untuk mengetahui Apakah ada upaya hukum lain yang dapat digunakan Mr. Dirk Stuip untuk memenuhi hak-haknya sebagai pekerja asing ?

E. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Metode

Dalam rangka penulisan skripsi ini, Penulis melakukan penelitian hukum, yaitu suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa

gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.¹³ Adapun bahan penelitian yang penulis gunakan adalah data primer berupa wawancara dan bahan kepustakaan atau yang dikenal sebagai data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Sehingga penelitian ini selanjutnya disebut sebagai Penelitian Hukum Normatif.¹⁴

2. Sumber data

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari perundang-undangan yang berkaitan dengan analisa yuridis atas putusan PHI No NO.228/PHI.6/2008 PN.JKT.PST di tinjau dari Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan Hukum Sekunder
Bahan hukum sekunder yang menjelaskan bahan hukum primer yang berupa buku, hasil-hasil penelitian, artikel, seminar, dan doktrin dari para ahli hukum terkemuka.
- c. Bahan Hukum Tersier
Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan-bahan dari hukum primer dan sekunder yang berupa kamus.

F. Definisi Operasional

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet 3, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm. 43

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet 5, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 13-14.

1. Ketenagakerjaan, adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁵
2. Tenaga kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶
3. Pekerja, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷
4. Penyalahgunaan Hak, adalah penggunaan wewenang tanpa kepentingan yang masuk di akal dan sering dengan maksud untuk merugikan orang lain.¹⁸
5. Pengusaha, adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri/bukan miliknya.¹⁹
6. Perusahaan, menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :²⁰
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

¹⁵Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279

¹⁶ Redaksi Citra Umbara, *Kamus Hukum*, (Bandung: Citra Umbara, 2008), hlm .481.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 297.

¹⁸ *Ibid*, hlm 346.

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, *Loc.Cit*, ps. 1

²⁰ *Ibid*, Pasal 1 angka 6

- swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perjanjian Kerja, adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²¹
8. Hubungan Kerja, adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²²
9. Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²³

²¹ *Ibid*, Pasal 1 angka 14

²² *Ibid*, Pasal 1 angka 15

²³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN No 4356

10. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁴
11. 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.²⁵
12. 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.²⁶
13. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.²⁷
14. Upah, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

²⁴ *Ibid*, Pasal 1 angka 4

²⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 2

²⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 3

²⁷ Redaksi Citra Umbara, *Op.Cit*, hlm. 318.

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸

15. Pesangon, adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja.²⁹

G. Sistematika Penulisan

Laporan penulisan ini disusun dalam 5 (lima) bab, dalam penjelasan masing-masing bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Materi bab ini memuat latar belakang penelitian yang mendasari penulis mengambil topik dari skripsi ini, kemudian mengidentifikasi pokok permasalahan, ruang lingkup permasalahan, tujuan penulisan, metode penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HAK-HAK PEKERJA BILA TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Uraian pada bab ini berisi hal-hal yang berkaitan dengan pengertian hukum ketenagakerjaan, asas, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan, ketentuan mengenai kewajiban alam mempekerjakan pekerja, aspek hukum terhadap pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja yang terlarang, prosedur pemutusan hubungan kerja, jenis pemutusan hubungan kerja dan kompensasinya.

²⁸ *Ibid*, hlm. 503.

²⁹ *Ibid*, hlm. 389.

BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini membahas tentang proses tahap-tahap penyelesaian sengketa, melalui perundingan bipartit, alternatif penyelesaian sengketa (APS), melalui pengadilan hubungan industrial (PHI), upaya hukum.

BAB IV ANALISA TERHADAP KASUS PERSELISIHAN HAK DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA Mr. DIRK STUIP MELAWAN PT.MARS INDONESIA

Pada bab ini berisi analisis mengenai kasus pemutusan hubungan kerja antara Mr.Dirk Stuiip melawa PT. Marsh Indonesia.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai hasil akhir dari proses penyusunan skripsi yang berupa kesimpulan dan saran.