

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Pekerja atau buruh memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukannya yang sangat penting tersebut, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.² Perlindungan terhadap pekerja atau buruh juga bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak manapun. Atas dasar alasan-alasan tersebut maka terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang masih menjadi pedoman sampai dengan saat ini.

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membawa dampak terciptanya perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh, seperti perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial, perlindungan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan hukum untuk dan menjadi anggota serikat pekerja, perlindungan atas hak dasar pekerja untuk berunding, dan lain sebagainya termasuk perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.³ Dengan adanya perlindungan hukum dimaksud, setidaknya membawa

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, point menimbang huruf.c.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, point menimbang huruf. d.

³ Suhartoyo, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*”, Jurnal Hukum Vol.2 Issue 2.2019

dampak terhadap pekerja atau buruh dalam hal kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Berlangsungnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi karena adanya perjanjian kerja, baik perjanjian kerja untuk waktu tertentu maupun perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Makna dari hubungan kerja itu sendiri sebagaimana tertuang dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴ Pada umumnya perjanjian itu dapat timbul karena adanya hubungan kerja antara dua orang atau dua pihak untuk saling berjanji dalam melakukan ataupun melaksanakan suatu hal, dimana perjanjian kerja sebagai sarana pendahuluan atau sebelum berlangsungnya hubungan kerja haruslah diwujudkan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan bagi pengusaha atau bagi pekerja itu sendiri.⁵ Adanya perjanjian kerja tersebut dimaksudkan agar terciptanya jaminan kepastian perlindungan hukum dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha, sehingga tercipta suatu hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Dalam suatu hubungan kerja, meskipun sudah dibuat perjanjian kerja tidak menutup kemungkinan akan terjadi suatu perselisihan yang disebabkan oleh pengusaha ataupun disebabkan oleh pekerja. Perselisihan yang disebabkan oleh pengusaha biasanya karena pengusaha tidak membayar upah sesuai dengan yang diperjanjikan, pengusaha melanggar mekanisme tenggang waktu perjanjian kerja, pengusaha melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Sedangkan perselisihan yang dilakukan oleh pekerja biasanya terjadi karena pekerja melakukan tindakan *indiscipliner*. Sebab-sebab tersebut menjadi pemicu munculnya perselisihan hubungan kerja yang berdampak pada terganggunya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perselisihan dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut dengan perselisihan hubungan

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 15.

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000, hlm.35.

Industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁶ Jadi dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hanya dikenal empat jenis perselisihan tersebut.

Dari empat jenis perselisihan tersebut, berdasarkan data perselisihan yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Khusus Bandung, salah satu perselisihan yang paling banyak terjadi adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁷ Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang diartikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁸ Salah satu pihak dimaksud bisa dilakukan oleh pengusaha juga bisa dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi faktanya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁹

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme dan ketentuannya telah diatur pada BAB XII dari pasal 150 sampai dengan pasal 172. Pada prinsipnya antara pekerja dan pengusaha harus mengupayakan supaya tidak terjadi

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 22.

⁷ “Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Bandung” http://sipp.pn-bandung.go.id/list_perkara/sort/3/MOU5WkJKWGxjTW9jbUOxcktrYm9yaXRweEILaEFjTVYualo0TGxUbKFnAG1yVGIhRVQ1MzIhc3Z5dkFWd1YrZGZ6bUY3V1RiZWFPbW0yKzRRa1VMRUE9PQ==/key.

⁸ Udan-Udang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 4.

⁹ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi hukum Vol.2 Tahun 2004.Hlm.26

pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan dalam pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya pada ayat (2) dan ayat (3), dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja atau dengan serikat pekerja bagi pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja, apabila perundingan dimaksud tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁰ Berdasarkan ketentuan tersebut, sejatinya pengusaha tidak memiliki kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerjanya, karena kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja adanya berdasarkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengusaha hanya berwenang mengajukan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹¹ Yakni ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Makna dari penyelesaian perselisihan ditingkat pertama adalah atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial masih bisa dilakukan upaya hukum ketingkat Kasasi melalui Mahkamah Agung, sedangkan makna dari penyelesaian ditingkat pertama dan terakhir adalah bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat final atau akhir.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 151.

¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17.

Adapun alasan-alasan berakhirnya hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan jelas, seperti halnya pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang berkaitan dengan tindak pidana diatur dalam pasal 158, pemutusan hubungan kerja karena pekerja atau buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam pasal 161, pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri diatur dalam pasal 162, pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status perusahaan seperti penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan diatur dalam pasal 163, pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup diatur dalam pasal 164, pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit diatur dalam pasal 165, pemutusan hubungan karena pekerja atau buruh meninggal dunia diatur dalam pasal 166, pemutusan hubungan kerja karena pekerja atau buruh telah masuk usia pensiun diatur dalam pasal 167, pengakhiran hubungan kerja karena pekerja mangkir selama 5 hari berturut-turut dan telah dipanggil secara patut sebanyak 2 kali diatur dalam pasal 168, dan pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja diatur dengan pasal 169 dan pasal 172. Dengan demikian alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja selain daripada yang telah diatur pada undang-undang tersebut, pemutusan hubungan kerja menjadi tidak sah atau batal demi hukum.

Dalam beberapa perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja, yang di putus melalui Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Mahkamah Agung, terdapat alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni alasan disharmonisasi. Seperti halnya perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi yang terjadi pada perkara Nomor: 03/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg., Perkara Nomor: 139/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg., Perkara Nomor: 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg., Perkara Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Kdi., Perkara Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Dps., Perkara Nomor: 76/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. dan Mahkamah Agung Nomor: 223 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan Perkara Nomor: 254/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. dan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 597 K/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg. Meskipun fakta yang terungkap dalam persidangan Pekerja atau buruh dinyatakan tidak

bersalah atau Pemutusan hubungan kerja dinyatakan batal demi hukum namun dalam pertimbangan berikutnya Majelis Hakim justru memberikan pertimbangan bahwa hubungan antara Pekerja dengan pengusaha sudah tidak ada keharmonisan sehingga hubungan kerja dinyatakan berakhir sejak putusan dibacakan.

Disharmonisasi berasal dari kata disharmoni yang artinya ketidakharmonisan, kejanggalan atau ketidakselarasan yang terjadi dalam hubungan dua arah. Dalam konteks ini yang dimaksud hubungan dua arah adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha.¹² Hubungan kerja yang tidak harmonis atau disharmonisasi berarti antara pekerja dan pengusaha sudah tidak ada keselarasan atau kecocokan untuk melanjutkan hubungan kerja.

Beberapa Contoh perkara diatas adalah perkara-perkara yang terjadi ketika seorang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan beramaksud mencari keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun secara hukum pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, pada faktanya hubungan kerja tetap tidak bisa dilanjutkan dengan alasan disharmonisasi atau sudah tidak harmonis. Dari pemutusan hubungan kerja ini pekerja tetap mendapatkan haknya berupa kompensasi pemutusan hubungan kerja, besarnya tergantung dari besarnya upah dan masa kerja serta tergantung dari ada atau tidak Pekerja melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), namun demikian pekerja tetap dirugikan dengan harus kehilangan sumber penghasilannya dan menjadi pengangguran.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang pemutusan hubungan kerja karena disharmonisasi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN ALASAN DISHARMONISASI”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah sebagaimana latar belakang yang sudah diuraikan adalah sebagai berikut:

¹² Luxena Gabriella, “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Disharmoni (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 942 K/Pdt.Sus-PHI/2018”, Jurnal Hukum Vol.2 Nomor 2.2019

1. Terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang di putus melalui Pengadilan Hubungan Industrial ataupun Mahkamah Agung, terdapat alasan pemutusan hubungan kerja karena disharmonisasi. Sedangkan alasan disharmonisasi nyata-nyata tidak pernah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seperti halnya perkara pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi yang terjadi pada perkara Nomor: 03/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg., Perkara Nomor: 139/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg., Perkara Nomor: 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg., Perkara Nomor: 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Kdi., Perkara Nomor: 11/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Dps., Perkara Nomor: 76/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. dan Mahkamah Agung Nomor: 223 K/Pdt.Sus-PHI/2017, dan Perkara Nomor: 254/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. dan Putusan Mahkamah Agung Nomor: 597 K/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg. Oleh karenanya perlu diungkap tentang perlindungan yang diberikan oleh negara tentang hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi.
2. Alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja karena Disharmonisasi, jelas-jelas tidak diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun bisa dijadikan dasar dan alasan hukum oleh Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Putusan perselisihan pemutusan hubungan kerja menjadi putusan pertama ditingkat Pengadilan Hubungan Industrial dan menjadi putusan terakhir di tingkat Mahkamah Agung. Artinya terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diputus di Pengadilan Hubungan Industrial masih bisa dilakukan upaya hukum kasasi, namun apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan ditingkat Mahkamah Agung tidak bisa dilakukan upaya hukum apapun lagi. Dengan demikian jaminan keadilan dan kepastian hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi menjadi tidak terpenuhi, sehingga perlu adanya upaya hukum yang bisa dilakukan untuk mencari kepastian hukumnya.

1.3. Rumusan Masalah

1.3.1. Bagaimanakah perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap hak-hak pekerja yang di Putus Hubungan Kerjanya karena alasan disharmonisasi?

1.3.2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena disharmonisasi?

1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

1.4.1. Tujuan Penelitian.

- a) Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap hak-hak pekerja yang di PHK karena alasan disharmonisasi.
- b) Untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena disharmonisasi.

1.4.2. Manfaat penelitian.

1) Manfaat teoritis.

- a. Untuk menambah referensi tentang bagaimana perlindungan hukum yang diberikan negara dan upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi.
- b. Untuk bahan kajian baru yang menguatkan bahan kajian sebelumnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan disharmonisasi.

2) Manfaat praktis.

- a. Memberikan gambaran dan masukan kepada para pekerja atau buruh tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi.
- b. Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang adanya alasan lain pemutusan hubungan kerja selain daripada yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1.5. Kerangka Teoritis.

Untuk bisa menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti oleh penulis, maka dibutuhkan suatu teori, dan teori dimaksud penulis menggunakan 2 (dua) teori, yaitu teori perlindungan hukum dan teori keadilan dan kepastian hukum:

1.5.1. Teori Perlindungan Hukum.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.

1.5.2. Teori keadilan dan Kepastian Hukum

Menegakan keadilan dan kepastian hukum harus sesuai dengan norma-norma yang terdapat didalam masyarakat, bukan hanya sekedar menjalankan proses formal dalam hukum.¹⁴ Hans Kelsen berpendapat bahwa keadilan tentu saja digunakan dalam hukum, dari segi kecocokan dengan undang-undang. Ia menganggap sesuatu yang adil hanya mengungkapkan nilai kecocokan relatif dengan sebuah norma “adil” hanya kata lain dari “benar”.¹⁵ Pada pendapat lain Hans Kelsen menyampaikan bahwa hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan acara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya.¹⁶ Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan dan penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan terjadi jika

¹³ Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000, hlm.53

¹⁴ Bambang Sutiyono, "Mencari Format Ideal Keadilan Putusan dalam Putusan, Jurnal Hukum, Vol.17 No.2, April 2010, h.222.

¹⁵ Ansori, Abdul Gafur, *Filsafat Hukum Sejarah, aliran dan pemaknaan*, university of gajah mada, yogyakarta 2006, hlm, 89

¹⁶ Marwan Effendi, *Teori Hukum dari Perspektif kebijakan, perbandingan dan harmonisasi hukum pidana*, Gaung Persada Press Group, Jakarta 2014, Hlm.79-80.

melakukan tindakan hukum itu, kepastian sangat diperlukan untuk mewujudkan keadilan. Kepastian salah satu ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang.¹⁷

1.6. Kerangka Konseptual.

Kerangka koseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Dalam penyusunan penelitian ini, penulis memberikan penjabaran tentang kerangka konseptual yang digunakan oleh penulis sebagai berikut:

1) Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁸

2) Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselesihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.¹⁹

3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.²⁰

¹⁷ Cst Kansil, *Kamus istilah hukum*, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2009, hlm 270.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (1)

¹⁹ Sehat Damanik, *Hukum acara perburuhan*, Cet.IV, Jakarta: DSS Publishing,2007, hlm.21.

²⁰ Abdul R.Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT.Indeks, 2009, hlm.46.

4) Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²¹

5) Pekerja.

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²²

6) Pemberi Kerja.

Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

7) Disharmonisasi.

Disharmonisasi adalah suatu bentuk tidak terjadinya keselarasan secara keseluruhan yang dianggap mempunyai nilai negatif dengan beberapa aspek penilaian.²⁴

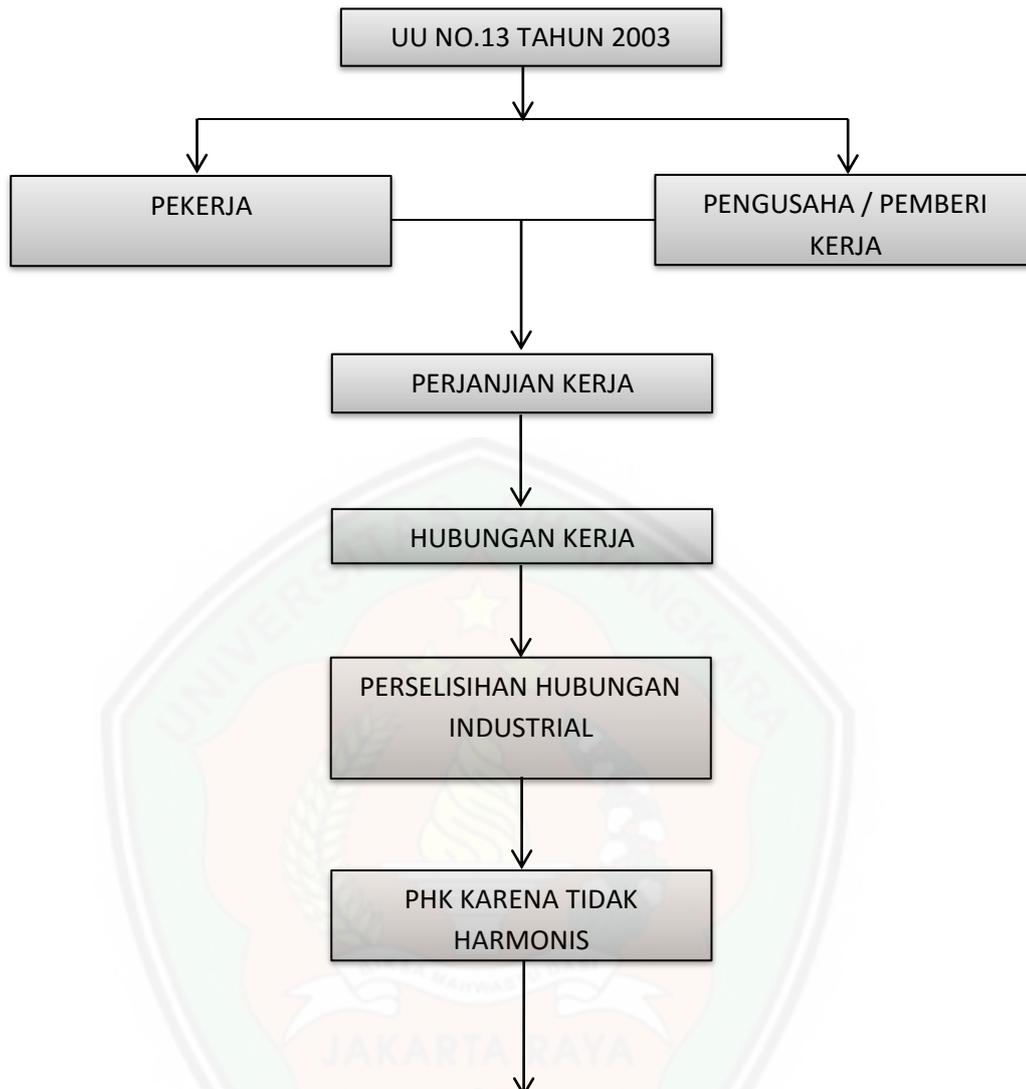
²¹ Undang-Undang Nomor 2 tahun 2003, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka (17)

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3.

²³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4.

²⁴ Nasarudin & Bahtiar, *Pemilihan Kepala Daerah dan Disharmonisasi Keluarga*, Jurnal Sosial, Vol.3, No.1, 2018.

Kerangka Pemikiran.



RUMUSAN MASALAH:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap hak-hak pekerja yang di Putus Hubungannya karena alasan disharmonisasi?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena disharmonisasi?

1.7. Sistematika Penulisan.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penelitian ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan gambaran singkat mengenai isi skripsi yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai bahan-bahan pustaka yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, Jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, dan analisa bahan hukum.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan, membahas dan menganalisis hasil penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tidak harmonis serta dampaknya terhadap pekerja, penulis juga akan menguraikan pandangan berdasarkan analisis terhadap ketentuan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk mempertahankan haknya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran terkait dengan permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka atau referensi memuat semua bahan-bahan yang digunakan sebagai sumber acuan dalam penyusunan penelitian atau yang dikutip di dalam catatan kaki.

