



**PENYELESAIAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP
PEKERJA PASCA TIDAK BEROPERASINYA PABRIK
ROKOK JAMBU BOL KABUPATEN KUDUS**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan

oleh

Anisa Fitri Yuniasih

3301413021



PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
	
<u>Drs. Sunarto, S.H., M.Si.</u>	<u>Drs. Ngabiyanto, M.Si.</u>
NIP. 19630612198601102	NIP. 196501031990021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Politik dan Kewarganegaraan


Drs. Tijan, M.Si.
NIP. 196211201987021001



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

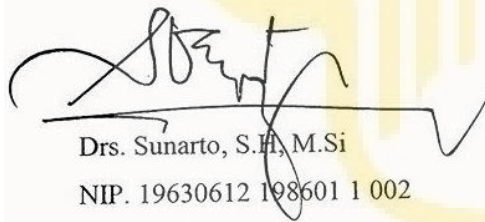
Tanggal :

Penguji I



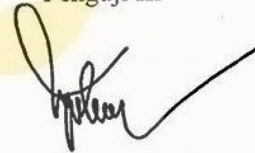
Drs. Slamet Sumarto, M.Pd
NIP. 19610127 198601 1 001

Penguji II



Drs. Sunarto, S.H., M.Si
NIP. 19630612 198601 1 002

Penguji III



Drs. Ngabiyanto, M.Si
NIP. 19650103 199002 1 001

UNNES

Mengetahui,

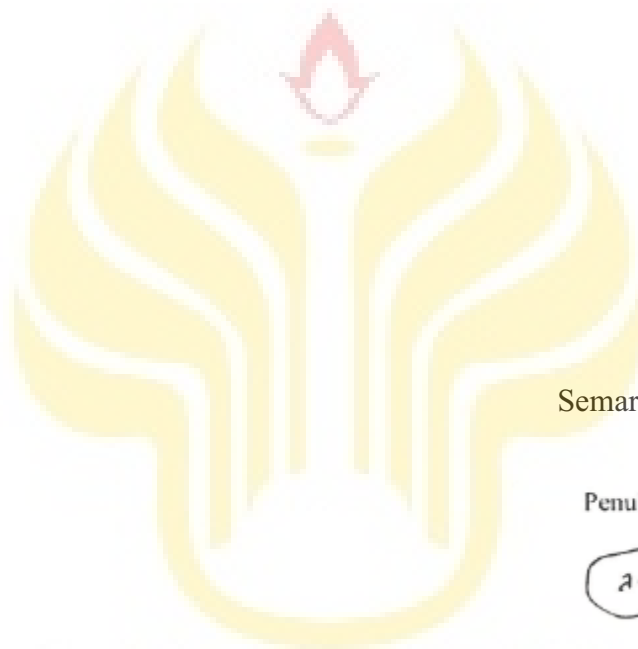
Dekan Fakultas Ilmu Sosial



Drs. Moh. Solchatul Mustofa, MA
NIP. 196308021988031001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



Semarang, 6 Juli 2017

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'a. Fitri' or similar, written over a faint circular stamp.

Anisa Fitri Yuniasih

NIM. 3301413021

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. *Knowing yourself is the beginning of all wisdom* (Mengetahui diri sendiri adalah awal dari semua kebijaksanaan) – Aristoteles
2. *Man saroo alaa darbi wasola* (Barang siapa berjalan pada jalannya, maka dia akan sampai (pada tujuannya))
3. Restu orang tua membawa kita pada kebaikan – Anisa Fitri Yuniasih

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahku Imam Santoso dan ibuku tercinta Sulikhah yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tulus
2. Dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing saya
3. Seluruh dosen PKn yang telah memberikan ilmu kepada saya
4. Bagus Prabowo Vidiyanto yang telah memberikan motivasi dan saran pada setiap bab dalam skripsi
5. Temanku Rina Lestari, Nilla Jayanthi, dan Alfiah yang telah memberikan semangat dan dukungan agar segera menyelesaikan skripsi
6. Semua teman-teman PKn, Hima PKn 2014, BEM KM 2015 yang telah memberikan warna dalam kehidupan perkuliahan saya
7. Semua pihak-pihak yang telah membantu terselesaikan skripsi ini.

SARI

Yuniasih, Anisa Fitri. 2017, *Penyelesaian Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Pasca Tidak Beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus.* jurusan PKn FIS UNNES. Pembimbing I Drs. Sunarto, S.H, M.Si. Pembimbing II Drs. Ngabiyanto, M.Si. 80 halaman.

Kata Kunci : Penyelesaian, Perusahaan, Pekerja

Problem bahwa setelah Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus tidak beroperasi pada tahun 2008 masih ada para pekerjanya yang belum mendapatkan penyelesaian dari perusahaan berupa uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Tujuan penelitian ini mengetahui status pekerja, penyelesaian kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan peran pemerintah terkait pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Objek penelitian meliputi mantan pekerja Pabrik Rokok Jambu Bol Kudus, pengurus KSPSI dan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kudus. Teknik analisis data menggunakan langkah meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pekerja setelah tidak beroperasinya PR. Jambu Bol Kabupaten Kudus berbeda-beda, sebagian orang masih memiliki status sebagai pekerja meskipun kewajiban mereka sebagai pekerja sudah tidak dijalankan akan tetapi haknya ketika terjadi pemutusan kerja belum diberikan. Sebagian lagi sudah tidak memiliki status sebagai pekerja karena sudah mendapatkan uang pengganti hak oleh perusahaan meskipun jumlahnya tidak sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan ketetapan pengadilan No.54/2011/PHI.SMG akan tetapi sudah menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Undang-undang memang dibuat untuk dijadikan pedoman, tapi dalam pelaksanaannya apabila memungkinkan untuk musyawarah mufakat semua itu sah-sah saja, asal tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Penyelesaian kewajiban perusahaan masih belum bisa terpenuhi karena aset perusahaan belum terjual berkaitan dengan adanya masalah yang terjadi di dalam internal keluarga PR. Jambu Bol, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 karena telah melalui beberapa tahap, yaitu bipatrit, tripatrit (mediasi dan konsiliasi) dan dilanjutkan dengan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah mencapai proses putusan namun nasib pekerja masih terkatung-katung karena belum ada penyelesaian yang jelas dari perusahaan.

Peran pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus sudah dijalankan sesuai dengan undang-undang, yaitu dengan menjadi lembaga yang menangani perundingan tripatrit.

Saran penelitian : 1) Perusahaan seharusnya menerapkan kebijakan yang lebih terbuka, dengan melihat kinerjanya bukan kedekatan keluarga, sehingga ketika keluarga memiliki permasalahan hal tersebut tidak sampai berdampak pada kelangsungan perusahaan, 2) Pemerintah hendaknya memiliki program antisipasi misalnya program peminjaman kredit usaha kepada perusahaan yang memiliki kesulitan keuangan agar perusahaan tidak sampai tutup atau berhenti beroperasi.



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Bapak Drs. Moh Solehatul Mustofa, M.A selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
3. Bapak Drs. Tijan, M.Si selaku Ketua Jurusan PKn Universitas Negeri Semarang.
4. Bapak Drs. Sunarto, S.H, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Ngabiyanto., M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Slamet Sumarto, M.Pd sebagai Dosen Penguji yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen serta seluruh Staf dan Karyawan Jurusan PKn atas ilmu dan jasa yang diberikan.
8. Ayahku Imam Santoso dan ibuku tercinta Sulikhah yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tulus.
9. Bagus Prabowo Vidiyanto yang senantiasa memberikan motivasi serta masukan dan saran.
10. Kakakku Widya Wahyuningsih yang telah mengamanatkan untuk membahagiakan orang tuaku, semoga setelah ini amanatmu dapat terwujud

11. Temanku Rina Lestari, Nilla Jayanthi dan Alfiah yang telah memberikan semangat dan dukungan agar segera menyelesaikan skripsi.

12. Semua pihak-pihak yang telah membantu terselesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 6 Juli 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SARI	v
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR BAGAN.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Batasan Istilah	8
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA BERPIKIR.....	10
A. Deskripsi Teoretis	10
1. Penyelesaian	10
2. Kewajiban Perusahaan	11
3. Pengertian Pekerja.....	12
4. Kewajiban Pekerja	13
5. Tidak Beroperasi	15
6. Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
7. Hak Pekerja Saat Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.....	19
8. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	24
9. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan	40

C. Kerangka Berpikir	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Latar Penelitian	45
B. Fokus Penelitian	46
C. Sumber Data	46
D. Alat dan Teknik Pengumpulan Data	47
E. Uji Validitas Data	49
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	52
2. Status Pekerja Pasca Tidak Beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus	55
3. Penyelesaian Kewajiban Perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap Pekerja Pasca Tidak Beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus.....	58
4. Peran Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan Perundang- undangan yang berlaku terkait Pemenuhan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja Pasca Tidak Beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP	76
A. SIMPULAN	76
B. SARAN	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	



DAFTAR BAGAN

Bagan 1 : Kerangka Berpikir.....	41
Bagan 3 : Model Analisis Data	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Pabrik Rokok Jambu Bol Kudus 53



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Pengajuan PHK oleh Perusahaan.....	21
Tabel 2 : Jumlah Pekerja.....	54
Tabel 3 : Program Penawaran	61
Tabel 4: Jumlah Kasus PHI.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-lampiran

Lampiran 1 Surat Keputusan (SK Dosen Pembimbing)

Lampiran 2 Surat Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 3 Instrumen Penelitian

Lampiran 4 Pedoman Wawancara

Lampiran 5 Lembar Hasil Wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain akan menimbulkan suatu hubungan kerja yaitu antara yang memberi pekerjaan/pengusaha dengan pekerja, maka akan timbul juga hak dan kewajiban yang perlu dilakukakan oleh pengusaha dan pekerja.

Pasal 28 D Undang-undang Dasar Tahun 1945 menyebutkan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya setiap pekerja dilindungi haknya oleh negara sehingga akan tercipta hubungan kerja yang baik dan sehat. Akan tetapi dalam sebuah pekerjaan tidak selamanya semua berjalan dengan baik, ada kalanya masalah muncul dan mengakibatkan berbagai persoalan. Misalnya pada sebuah perusahaan yang merugi selama dua tahun berturut-turut atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*) sehingga harus memberhentikan semua pekerjanya dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Tentunya akan timbul kewajiban dan hak yang harus dipenuhi serta diterima oleh pengusaha dan pekerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 146 menyebutkan bahwa: “Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan

hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.” Pasal 156 Ayat 1 menyebutkan bahwa: “Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Kedua hal tersebut merupakan contoh yang menjadi kewajiban serta hak pengusaha dan pekerja.

Pemerintah telah berusaha untuk melaksanakan apa yang tersurat dan tersirat dalam pasal Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha seluas-luasnya bagi warga negaranya serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kabupaten Kudus merupakan daerah industri dan perdagangan yang mampu menyerap banyak tenaga kerja dan memberikan kontribusi besar terhadap PDRB (*Product Domestic Regional Bruto*). Jumlah perusahaan di Kabupaten Kudus mencapai 13.482 perusahaan yang terkonsentrasi di tiga kecamatan, yaitu Kecamatan Kota, Jati, dan Kaliwungu. Jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Kudus mencapai 10.954 UMKM dengan konsentrasi bidang usaha yang berbeda-beda. Dilihat dari

jenis industrinya, terdapat tiga jenis industri andalan daerah ini, yaitu industri tembakau, industri percetakan, penerbitan dan kertas dan industri makanan dan minuman. Industri tembakau di kabupaten ini memang memegang peranan penting, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang terserap mencapai 80.000 orang lebih. Jumlah tersebut belum termasuk pekerja yang terkait dengan industri di bidang rokok, pekerja tersebut diperkirakan bisa mencapai 100.000 orang lebih. Apalagi, di Kabupaten Kudus terdapat tiga perusahaan rokok yang masuk dalam kategori golongan satu atau golongan besar. Sedangkan golongan dua dan tiga juga cukup banyak dan diperkirakan bisa mencapai puluhan unit perusahaan. Keberadaan industri rokok tersebut turut mendukung perputaran roda perekonomian di sejumlah sektor usaha, misalnya saja munculnya pedagang kaki lima di dekat lokasi pabrik (<http://jatengprov.go.id/id/profil/kabupaten-kudus> 26 Desember 2016 20:18).

Perusahaan tumbuh dan berkembang dengan sangat pesat, namun dari pemberitaan baik media cetak maupun elektronik, banyak ditemukan pelanggaran hak buruh di Kota Kudus, seperti kasus Pabrik Rokok Jambu Bol yang telah memberhentikan ribuan karyawannya tanpa diberikan gaji yang harusnya diterima oleh pekerja selama beberapa bulan dan juga pesangon. Tepatnya tahun 2008 perusahaan rokok Jambu Bol telah memberhentikan seluruh pekerjanya dan tidak lagi memproduksi, tetapi hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan belum kunjung diperoleh hingga tahun 2017. Sudah banyak protes yang diungkapkan oleh para pekerja Pabrik Rokok Jambu Bol,

mulai dari berunjuk rasa menuntut hak mereka sampai meminta solusi dari DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) dan Bupati Kabupaten Kudus.

Para buruh yang didominasi perempuan melakukan aksi dengan menutup pintu masuk pabrik. Seorang buruh bernama Paijah usia 40 tahun, buruh asal Desa Gondangwangi, mengaku sejak tahun 2008 tidak mendapatkan hak-haknya sebagai buruh secara penuh, yakni tidak menerima premi dan uang tunggu. Pendamping buruh dari Federasi Serikat Buruh Demokrasi Seluruh Indonesia (FSBDSI), Eny Mardiyanti, mengemukakan, aksi itu merupakan peringatan para buruh kepada pemilik PR Jambu Bol agar memenuhi janji. Melalui aksi ini, buruh meminta kejelasan waktu pembayaran dan jumlah uang yang bakal diterima masing-masing buruh. "Kalau tidak ada tanggapan dari pemilik dan direksi, buruh akan menggelar aksi di depan pabrik selama sebulan. Dari hitung-hitungan buruh, pemenuhan hak yang harus dibayarkan kepada sekitar 3.000 buruh adalah Rp 35 miliar," kata seorang bernama Eny, dalam jawabannya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, Pemilik PR Jambu Bol Kabupaten Kudus, Nawawi Rusydi, menyatakan tidak akan mengingkari tanggung jawab. Komitmen itu telah tertuang dalam nota kesepahaman dengan pemimpin unit kerja dan 3.804 karyawan, 12 Juni 2008 (Hendriyo, Widi.2011.<http://nasional.kompas.com/read/2011/08/16/02264781/tiga.tahun.menunggu.upah.dan.pesangon> 2 Januari 2017 20:42) .

Segala upaya telah dilakukan, baik dengan melakukan unjuk rasa sampai menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial,

meski demikian tetapi permasalahan tersebut masih belum menemui penyelesaian karena pekerja belum mendapatkan haknya dan tidak memiliki status yang jelas.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Meskipun sudah ada Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur dan memberikan jalur hukum yang jelas akan tetapi penyimpangan terhadap hubungan ketenagakerjaan masih sering terjadi.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin. Dikarenakan hal tersebut, dibutuhkan kejelasan dalam peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan juga mencegah agar perusahaan tidak sewenang-wenang terhadap pekerja yang tidak mengerti tentang hukum. Jika peraturan dan sanksi itu jelas adanya dan diketahui oleh para pekerja maka tidak akan ada hak yang terampas dan merasa dirugikan. Dengan kenyataan tersebut, perlu dikaji dan diteliti dengan judul “Penyelesaian Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja Pasca Tidak Beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan tersebut, maka rumusan masalah peneliti sebagai berikut :

1. Bagaimana status pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana penyelesaian kewajiban perusahaan terhadap pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus?
3. Apa peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus terkait pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dan berjalan dengan lancar, maka berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Status pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus
2. Penyelesaian kewajiban perusahaan terhadap pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus.
3. Peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus terkait pemenuhan kewajiban perusahaan

terhadap pekerja pasca tidak beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kabupaten Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan sosial dan pendidikan sehingga dapat menambah khasanah pengetahuan bagi siapa saja yang membacanya, disamping itu hasil penelitian ini menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang mengkaji masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Kabupaten Kudus

Memberikan masukan sebagai pedoman Pemerintah Kabupaten Kudus khususnya dalam perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

b. Bagi Fakultas Ilmu Sosial

Sebagai bahan referensi/kepuustakaan bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial pada umumnya dan mahasiswa yang mengambil program studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan pada khususnya dalam penelitian sejenis.

c. Bagi Masyarakat

Memberikan gambaran perlindungan hukum sehingga tidak terjadi pelanggaran hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

E. Batasan Istilah

Batasan istilah atau penegasan istilah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan konsep konsep atau memberikan batasan.

1. Penyelesaian

Penyelesaian adalah bagian dari proses dan atau cara berpikir yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan kesepakatan bersama antara dua belah pihak yang sedang berada dalam masalah atau berkonflik.

2. Kewajiban Perusahaan

Kewajiban perusahaan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Hal tersebut berkaitan dengan kepentingan pekerja yang mendukung kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

3. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya serta menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Tidak Beroperasi

Tidak beroperasi adalah tidak melakukan aktifitas dan atau kegiatan apapun yang sebelumnya pernah dilakukan secara rutin.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Deskripsi Teoretis

1. Pengertian Penyelesaian

Penyelesaian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dari berbagai arti seperti pemberesan, pemecahan). Kansil (2001: 250) menjelaskan penyelesaian adalah bagian dari proses dan atau cara berpikir yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan kesepakatan bersama antara dua belah pihak yang sedang berada dalam masalah atau berkonflik.

Penyelesaian konflik atau permasalahan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu melalui jalur damai dan melalui jalur pengadilan.

a. Melalui Jalur Damai atau Di Luar Pengadilan

Penyelesaian konflik secara damai atau melalui jalur di luar pengadilan bukan berarti lepas dari proses hukum, ada kekuatan hukum yang mengikat dari penyelesaian. Proses penyelesaian ini lebih menekankan pada proses musyawarah mufakat.

b. Melalui Jalur Pengadilan

Penyelesaian konflik atau permasalahan sudah seharusnya diselesaikan terlebih dahulu dengan cara musyawarah mufakat. Akan tetapi apabila cara tersebut tidak mencapai kesepakatan, para pihak dapat menempuh jalur pengadilan dengan ketentuan dan ketetapan perundang-undangan yang berlaku.

Disimpulkan bahwa penyelesaian adalah suatu cara atau pola pikir untuk menangani ataupun menyelesaikan konflik

2. Kewajiban Perusahaan

Notonegoro menyatakan bahwa wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya kepada pihak tertentu yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan. Sehingga kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan. Sunyoto (2013:55) menjelaskan kewajiban perusahaan adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya.

Sumaryati (2013:9) mengatakan bahwa kewajiban perusahaan meliputi:

- a. memberikan upah kepada pekerja;
- b. memberikan istirahat/cuti kepada pekerja;
- c. menyediakan fasilitas kerja dan kesejahteraan bagi pekerja;
- d. memberikan jaminan sosial kepada pekerja;
- e. memberikan surat keterangan bekerja apabila diminta oleh pekerja;
- f. menjelaskan dan memberitahukan isi peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja;
- g. melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Kewajiban perusahaan menurut uraian I Dewa Rai (dalam Sunyoto 2013:59) adalah sebagai berikut:

- a. Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.
- b. Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang.
- c. Wajib memberikan upah buruh.

Disimpulkan bahwa kewajiban perusahaan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Hal tersebut berkaitan dengan kepentingan pekerja yang mendukung kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

3. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah seseorang yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sunyoto (2013:19) menjelaskan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi ini terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima upah sesuai pekerjaannya.

4. Kewajiban Pekerja

Sumaryati (2010:8) mengatakan bahwa selain bekerja dan menerima haknya sebagai pekerja ada pula kewajiban pekerja yang meliputi:

- a. melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian dan kemampuannya;
- b. menaati segala peraturan perusahaan;
- c. menaati perjanjian perburuhan;
- d. menjaga rahasia perusahaan;
- e. menaati perintah pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

Husni (2014:137) mengatakan kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan;
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku ditempat/perusahaan yang bersangkutan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Soedarjati (dalam Sunyoto 2013:48) menjelaskan dilain sisi disebutkan juga bahwa kewajiban-kewajiban para pekerja terhadap pemberi kerja ada tiga kewajiban, yaitu :

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Pekerja sebagai partner pengusaha dalam pengembangan usaha dituntut memiliki suatu dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini tidak bisa dilepas dari tingkah laku dan moral seorang pekerja.

b. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Suatu perusahaan biasanya ada aturan-aturan secara internal yang mengatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Adanya peraturan tersebut diharapkan akan dipatuhi dan ditaati sehingga tidak timbul masalah. Kondisi ini bisa terjadi karena kadang-kadang tidak ada suatu keterbukaan dari salah satu pihak tentang adanya perjanjian kerja yang seharusnya dapat diketahui oleh seluruh anggota serikat pekerja.

c. Menciptakan ketenangan kerja

Terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan merupakan dambaan bagi seorang pengusaha. Hal ini merupakan salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjalin dengan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dari pekerja untuk menghasilkan barang/jasa yang berkualitas.

Disimpulkan bahwa kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang berdasarkan pada kedudukannya, dalam hal ini, pekerja sudah seharusnya melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya.

5. Tidak Beroperasi

Tidak beroperasi berarti tidak melakukan aktifitas dan atau kegiatan apapun yang sebelumnya pernah dilakukan secara rutin. Tidak beroperasinya suatu perusahaan atau tutup adalah kondisi dimana perusahaan tidak mampu lagi memproduksi barang yang sebelumnya diproduksi untuk diperjual belikan demi mendapatkan keuntungan dan kelangsungan perusahaan.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang mendefinisikan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. Ada dua syarat ketika suatu perusahaan tidak beroperasi atau tutup yaitu dalam suatu keadaan memaksa dan kondisi keuangan sedang tidak baik sehingga membuatnya harus memutuskan hubungan kerja.

Menurut Munir Fuadi (dalam Marbun 2010:99) yang dimaksud keadaan memaksa adalah "keadaan saat seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuat kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara si debitur tersebut tidak dalam keadaan beritikad buruk."

Kondisi keuangan suatu perusahaan yang disimpulkan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun dapat melakukan PHK. Namun, pengusaha harus membuktikan terlebih dahulu dengan laporan keuangan secara tertulis yang dilampirkan dalam permohonan izin PHK, yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memang merugi.

Tidak beroperasinya suatu perusahaan berbeda dengan perusahaan yang dinyatakan pailit. Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim pengawas sebagai diatur dalam Undang-undang ini. Disimpulkan bahwa kepailitan berarti suatu keadaan debitur berhenti membayar, baik karena keadaan tidak mampu membayar atau karena keadaan tidak mau membayar.

Debitor dalam hal ini adalah orang (perusahaan) yang mempunyai utang karena perjanjian atau undang-undang yang pelunasannya dapat ditagih dimuka pengadilan, sedangkan kurator adalah Balai Harta Peninggalan atau orang perseorangan yang diangkat oleh Pengadilan untuk mengurus dan membereskan harta Debitor pailit dibawah pengawasan hakim pengawas sesuai dengan Undang-undang.

Lumowo (2013:19) menjelaskan bahwa sebuah perusahaan dinyatakan pailit harus melalui putusan pengadilan, dengan pailitnya perusahaan berarti perusahaan menghentikan segala aktivitasnya dan dengan demikian tidak lagi dapat mengadakan transaksi dengan pihak lain kecuali untuk likuidasi. Satu-satunya kegiatan perusahaan adalah melakukan likuidasi atau pemberesan yaitu menagih piutang, menghitung seluruh asset perusahaan, kemudian menjualnya untuk seterusnya dijadikan pembayaran utang-utang perusahaan.

Saat suatu perusahaan dinyatakan pailit oleh putusan pengadilan niaga, perusahaan tersebut masih berstatus badan hukum walaupun

pengurusan yang menyangkut harta kekayaan perseroan telah diambil alih oleh kurator dari tangan dewan direksi. Pengambilalihan wewenang direksi termasuk wewenang untuk memerhatikan kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh dari perusahaan tersebut. Kurator berwenang melaksanakan tugas pengurusan dan/atau pemberesan atas harta pailit sejak tanggal putusan pailit diucapkan meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali.

Kewenangan pengurus perseroan untuk memberikan upah, pesangon, dan hak-hak pekerja/buruh juga beralih pada kurator, selanjutnya menjadi tanggung jawab kurator untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh (Darma, 2013:127).

Merujuk kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Disimpulkan bahwa tidak beroperasinya suatu perusahaan adalah keadaan dimana perusahaan tidak lagi memproduksi dan mendapatkan keuntungan, hal tersebut berbeda dengan perusahaan yang pailit, karena perusahaan yang pailit harus mendapatkan putusan dari pengadilan dan hartanya diurus oleh kurator sedangkan tidak beroperasi atau tutup pengusaha bisa mengurus harta perusahaannya sendiri.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/ pekerja dan pengusaha. “PHK berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional” (Marbun, 2010:75).

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

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan maupun oleh pekerja. Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pekerja/buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas;
- c. tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri

Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 162 ayat 1 menyatakan bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja.

7. Hak Pekerja Saat Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Pesangon
 - 1) Kasus pengajuan PHK oleh perusahaan

Ketentuan pesangon untuk pekerja yang di PHK dapat dilihat dalam pasal 156 ayat 2 Undang-undang No 13 tahun 2003 berdasarkan masa kerjanya adalah sebagai berikut;

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

Pada faktanya perhitungan pesangon masih dapat berubah, seperti yang disebutkan dalam pasal 156 ayat 5 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa besarnya uang pesangon ini dapat mengalami

perubahan. Perubahan atau bisa disebut sebagai penyesuaian ini terjadi karena adanya berbagai alasan PHK, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Pengajuan PHK oleh perusahaan

Pengajuan PHK oleh Perusahaan	Pesangon (berdasarkan ketentuan UUKK No. 13 tahun 2003 pasal 156)
Pekerja mangkir bekerja tanpa pemberitahuan tertulis selama 5 hari	-
Pekerja melakukan kesalahan berat	-
Pekerja melakukan tindak pidana	-
Pekerja melakukan pelanggaran dan telah mendapatkan surat peringatan (SP)	1 kali ketentuan
Perusahaan mengalami pailit	1 kali ketentuan
Perusahaan mengalami kerugian atau <i>force majeure</i>	1 kali ketentuan
Perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan, namun perusahaan tidak bersedia mempekerjakan kembali pekerja	2 kali ketentuan
Perusahaan mengalami perubahan status, namun pekerja tidak bersedia bekerja lagi pada perusahaan tersebut	1 kali ketentuan
Perusahaan tutup atau melakukan efisiensi	2 kali ketentuan

Sumber : (Sumaryati, 2013:109)

2) Kasus pengajuan PHK oleh pekerja

Pengajuan PHK dapat dilakukan oleh pekerja, pada pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja, pengusaha tidak perlu memberikan pesangon, namun memberikan uang penghargaan atau uang penggantian hak yang sudah diatur dalam perjanjian kerja yang telah disetujui di awal oleh pekerja dan perusahaan.

Pekerja bisa mendapatkan pesangon bila ia mengajukan PHK karena adanya beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Misalnya, pengusaha menganiaya, mengancam, menghina pekerja secara kasar; meminta pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU; tidak membayar upah selama tiga bulan berturut-turut; perusahaan tidak memenuhi kewajiban yang sudah dijanjikan di awal perjanjian kerja; dan meminta pekerja melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatannya padahal pekerjaan tersebut tidak ada dalam perjanjian kerja. Untuk PHK yang terjadi karena pelanggaran di atas, pekerja dapat memperoleh pesangon sebesar dua kali ketentuan pada pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 (Sumaryati, 2013:110).

b. Uang Penghargaan

Selain mendapatkan uang pesangon, pekerja juga mendapatkan uang penghargaan. Uang penghargaan merupakan uang jasa yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang jumlahnya dikaitkan dengan lamanya

masa kerja. Besarnya uang penghargaan diatur dalam pasal 156 ayat 3 Undang-undang No.13 tahun 2003 seperti berikut:

- 1) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (bulan) upah;
- 2) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

c. Uang Penggantian Hak

Saat melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha juga harus memberikan uang ganti hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Uang penggantian hak diatur dalam pasal 156 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 yang meliputi:

- 1) cuti tahunan yang belum diambil maupun yang belum gugur;
- 2) ongkos pulang pekerja beserta keluarganya untuk kembali ke daerah asalnya;
- 3) biaya ganti perumahan, perawatan, dan obat-obatan yang besarnya 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan sesuai dengan masa kerjanya;
- 4) hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama.

8. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menyatakan bahwa Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja bisa terjadi bila timbul ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Dalam hal ini, pekerja biasanya menjadi pihak yang dirugikan. Misalnya saja, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang ditentukan oleh undang-undang, tanpa alasan yang jelas, atau tanpa memberikan hak-hak pekerja saat pemutusan hubungan kerja.

Sumaryati (2013:76) menyatakan sebagai contoh, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan pesangon yang tepat sesuai dengan aturan .

Disimpulkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah konflik yang terjadi antara pengusaha dan pekerja karena adanya pemutusan hubungan kerja.

9. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Ada beberapa metode dalam penyelesaian konflik pemutusan hubungan kerja melalui jalur damai atau diluar pengadilan yaitu perundingan bipatrit, metode tripatrit (konsiliasi atau mediasi) dan melalui jalur pengadilan hubungan industrial.

a. Jalur Luar Pengadilan

1) Perundingan Bipatrit

Langkah bipatrit merupakan langkah pertama yang harus diambil oleh para pihak yang berselisih, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 31/Men/XII/2008 menyebutkan bahwa : “Perundingan bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan”.

Sumaryati (2013:76-82) menyatakan bahwa perundingan ini harus dijalankan dengan santun, tidak anarkis, memiliki iktikat baik, serta menaati tata tertib perundingan yang disepakati oleh para pihak. Hal ini agar perundingan tetap berjalan netral dan tetap menguntungkan kedua belah pihak. Proses perundingan bipatrit dilakukan dalam 3 tahap, yakni persiapan, perundingan, serta setelah proses perundingan:

a) Persiapan

Pada proses ini, pihak yang merasa dirugikan, misalnya pekerja, atau kumpulan pekerja, atau serikat perja melayangkan pernyataan tertulis mengenai masalahnya dan mengundang komunikasi pada pengusaha. Bila pekerja yang dirugikan ini tergabung dalam serikat kerja, ia dapat memberikan kuasa pada pengurus serikat kerja di perusahaan tersebut untuk mendampingi dalam perundingan. Apabila pekerja yang merasa dirugikan ini tidak tergabung dalam serikat kerja dan mereka berjumlah lebih dari 10 orang, mereka harus menunjukkan maksimal 5 orang dari mereka sebagai wakil mereka. Penunjukan ini pun dilakukan secara tertulis. Selanjutnya, pihak pengusaha sebagai pihak yang mendapat pengaduan harus segera menangani perselisihan ini dan menyelesaikannya secara langsung;

b) Perundingan

Pada proses ini, para pihak bisa memulai mengidentifikasi apa yang sebenarnya menjadi permasalahan antara kedua belah pihak. Setelah itu, kedua belah pihak dapat membuat tata tertib selama perundingan, serta jadwal perundingan, semua harus disepakati oleh kedua belah pihak dan dibuat secara tertulis. Dalam setiap proses perundingan bipatrit, haruslah dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Bila salah satu pihak tidak mau menandatangani risalah tersebut, alasan ketidakbersediaannya, dalam menandatangani pun harus dijelaskan dalam risalah tersebut.

Perundingan bipatrit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Namun, perundingan ini dapat dilanjutkan bila kedua belah pihak menyepakati untuk melanjutkannya;

c) Setelah perundingan

Jika dalam jangka waktu perundingan yang sudah disepakati, kedua belah pihak mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian bersama ini wajib didaftarkan dan dicatat oleh para pihak yang melakukan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Jika dalam waktu 30 hari yang diberikan pada perundingan bipatrit ternyata tidak dicapai kesepakatan antar para pihak, atau salah satu pihak menolak untuk berunding, perundingan bipatrit dianggap gagal. Bila perundingan bipatrit gagal dalam menyelesaikan perselisihan ini, salah satu atau kedua pihak harus mencatatkan perselisihannya ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa segala upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah ditempuh.

2) Tripatrit

Sumaryati (2013:83) menjelaskan perundingan tripatrit merupakan perundingan yang dilakukan saat perundingan bipatrit gagal menemui kesepakatan, perundingan ini biasanya dianjurkan oleh instansi ketenagakerjaan (Disnaker) saat para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipatrit. Ada 3 metode penyelesaian dalam tripatrit, namun untuk perselisihan hubungan kerja, perundingan yang dianjurkan adalah konsiliasi, bila tidak menemukan kata sepakat, barulah Disnaker mengajukan perundingan mediasi.

a) Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial atau disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan, salah satunya perselisihan hubungan kerja.

Konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Setelah itu dalam waktu paling lambat 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan pemeriksaan tentang perselisihan tersebut. Pada hari kedelapan, konsiliator sudah harus melakukan sidang konsiliasi pertama.

Apabila dengan cara konsiliasi ini tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Akan tetapi, bila melalui konsiliasi ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, konsiliator dan para pihak dapat menempuh langkah berikut:

- (1) konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan menyerahkannya pada para pihak, paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;

- (2) paling lambat 10 hari sejak diberikannya anjuran tertulis oleh konsiliator, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis pada konsiliator, baik itu menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Bila pihak tidak memberikan jawaban atau pendapat, pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis;
- (3) bila para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu paling lambat 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- (4) apabila cara ini masih juga belum mencapai penyelesaian perselisihan atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis, pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Negeri Setempat.

b) Mediasi

Sumaryati (2010:87-93) menjelaskan mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui

musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral. Mediator (mediator hubungan industrial) yang dimaksud adalah pegawai instansi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih guna menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Proses mediasi dimulai setelah para pihak menentukan mediator yang ada. Paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan pemeriksaan mengenai berkas perselisihan tersebut agar dapat segera mengadakan sidang mediasi. Untuk membantu proses pemeriksaan, mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna memberikan keterangan.

Selain menghadirkan saksi, mediator juga berhak mendapatkan keterangan dari pihak-pihak tertentu, termasuk di dalamnya membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Bila dalam langkah mediasi tercapai kesepakatan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan disaksikan oleh mediator.

Langkah selanjutnya adalah Perjanjian Bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat Perjanjian Bersama ini diadakan guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. Bila ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, para pihak dan mediator dapat mengambil langkah-langkah berikut.

- (1) Paling lambat dalam waktu 10 (sepuluh hari kerja) sejak sidang mediasi pertama, mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis dan disampaikan pada para pihak;
- (2) Paling lambat 10 hari sejak menerima anjuran tertulis, para pihak harus sudah memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut, apakah menyetujui atau menolaknya, pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
- (3) Bila para pihak menyetujui anjuran tertulis tersebut, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama paling lambat dalam waktu 3 hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui. Perjanjian

bersama tersebut daftar di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat guna penyelesaian perselisihan tersebut.

b. Melalui Jalur Pengadilan

Pengertian dan fungsi dari Pengadilan Hubungan Industrial tertuang dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 55 sampai 60 :

Pasal 55

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pasal 56

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 57

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang ini.

Pasal 58

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berpekara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Pasal 59

- (1) Untuk pertama kali dengan Undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.
- (2) Di kabupaten/kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

Pasal 60

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dapat ditempuh dengan dua cara (Sumaryati dkk, 2010;95-102):

- a) Penyelesaian oleh hakim

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim melalui 3 proses, yakni; pengajuan gugatan, pemeriksaan acara biasa, dan pemeriksaan acara cepat:

(1) Pengajuan gugatan

Pengajuan gugatan disampaikan oleh salah satu pihak ke Pengadilan Negeri di daerah hukum tempat buruh bekerja. Jika penggugat lebih dari 1, gugatan bisa diajukan secara kolektif dengan kuasa khusus. Dalam mengajukan gugatan, pekerja bisa diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan pengusaha dapat diwakili oleh organisasi pengusaha.

Gugatan yang diajukan harus dilengkapi dengan risalah penyelesaian masalah mediasi atau konsiliasi untuk membuktikan bahwa proses tersebut sudah dilalui dan gagal mencapai kesepakatan. Namun, bila bukti-bukti yang diminta tidak disertakan, gugatan tersebut akan dikembalikan oleh hakim untuk sempurnakan kembali. Selanjutnya, dalam waktu paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima berkas gugatan, Pengadilan Negeri sudah harus menunjuk satu orang Hakim yang berperan sebagai Ketua Majelis serta dua orang Hakim Ad-Hoc. Dua orang Hakim Ad-Hoc ini yang seorang diangkat oleh Serikat Pekerja dan seorang diangkat oleh organisasi pengusaha.

Hakim Ad-Hoc dalam proses pengadilan ini bertugas dalam memeriksa dan memutuskan perselisihan. Sedangkan Ketua Majelis dibantu oleh Panitera Pengganti.

(2) Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Setelah proses pengajuan gugatan sudah selesai dan Ketua Majelis Hukum serta Hakim Ad-Hoc sudah ditentukan, dalam waktu paling lambat tujuh hari setelah penetapan, Ketua Majelis Hukum sudah harus melakukan sidang perdana. Jika saat persidangan salah satu pihak berhalangan hadir tanpa alasan yang jelas, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari setelah hari penundaan. Namun, untuk alasan agar masalah tidak berlarut-larut, penundaan sidang hanya dapat dilakukan dua kali.

Sidang ini sifatnya terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain. Bila sidang ini bersifat terbuka, setiap peserta yang hadir harus menaati peraturan sidang yang berlaku, bila tidak, Majelis Hakim berhak meminta peserta tersebut untuk keluar dari ruang sidang.

Bila dalam proses sidang dan pemeriksaan ditemukan ternyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya seperti yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003, Hakim Ketua akan menjatuhkan Putusan Sela yang berisi perintah untuk pengusaha membayar upah beserta hak-hak lain yang berhak diterima oleh pekerja. Putusan ini tidak dapat diajukan perlawanan dan dapat dijatuhkan langsung pada hari persidangan pertama ataupun pada hari persidangan kedua.

Akan tetapi, bila ternyata pengusaha tidak segera melaksanakan Putusan Sela tersebut, Hakim Ketua Sidang dapat memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Hubungan Industrial. Apapun keputusan hubungan industrial ini harus memuat kewajiban yang harus dilakukan dan hak yang harus diterima oleh salah satu pihak.

(3) Pemeriksaan Acara Cepat

Apabila para pihak atau salah satu pihak yang berselisih memiliki kepentingan mendesak yang dapat dipertanggungjawabkan, salah satu pihak dapat mengajukan surat permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mempercepat penyelesaian perselisihan. Setelah menerima permohonan, dalam jangka waktu tujuh hari kerja, Ketua Pengadilan Negeri sudah harus mengeluarkan keputusan mengenai diterima atau ditolaknya permohonan tersebut.

Keputusan yang dibuat oleh ketua ini tidak dapat dilakukan upaya hukumnya. Bila permohonan dikabulkan oleh Ketua, dalam waktu paling lambat tujuh hari kerja, Majelis Hakim segera menentukan waktu dan tempat sidang tanpa adanya pemeriksaan terlebih dahulu. Jawaban dan pembuktian kedua belah pihak harus sudah ditetapkan dalam waktu 14 hari kerja.

(4) Pengambilan Keputusan

Setelah proses pengajuan gugatan, pemeriksaan, dan proses sidang dijalankan, Ketua Hakim harus mengambil keputusan atas perselisihan tersebut. Putusan ini selanjutnya disebut sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan penyelesaian perselisihan ini harus sudah diputuskan paling lambat 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam mengambil keputusan, Ketua Hakim harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan yang berlaku, serta keadilan. Putusan ini harus ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus dibacakan di sidang terbuka untuk umum. Bila tidak, putusan dianggap batal.

b) Penyelesaian Oleh Hakim Kasasi

Keputusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perselisihan karena pemutusan hubungan kerja memiliki kekuatan hukum yang tetap, kecuali adanya permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu paling lambat 14 hari kerja terhitung sejak putusan ini dibacakan dalam sidang majelis bagi pihak yang hadir. Sedangkan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Permohonan kasasi diajukan dalam bentuk tertulis yang ditunjukkan kepada Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri. Setelah menerima permohonan, dalam waktu paling lambat 14 hari Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah mengajukan permohonan kasasi ini ke Mahkamah Agung. Selanjutnya, Mahkamah Agung yang dipimpin oleh Ketua Mahkamah Agung akan menunjuk Majelis Hakim Kasasi yang terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc.

Majelis Hakim ini berperan dalam memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan pada Mahkamah Agung harus sudah selesai dalam waktu 30 hari kerja sejak penerimaan permohonan kasasi.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian sebelumnya yang hampir sama tapi konteks dan permasalahannya berbeda dengan masalah penelitian ini yaitu :

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Ricky Hidayat tahun 2013 dalam skripsi yang berjudul Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja bagi Tenaga Kerja (Kasus di PT Texmaco Taman Synthetic Desa Nolakerto Kaliwungu). hasilnya menyebutkan bahwa pengangguran, penurunan status dan prestise, terjadinya disintegrasi keluarga dan perubahan struktural dalam kehidupan sehari-hari merupakan implikasi pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja korban PHK. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mengkaji

tentang tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, lebih memfokuskan pada hak yang seharusnya diperoleh pekerja saat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kedua Jurnal *Lex Privatum*, Volume 1, Nomor 3 dengan judul Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit Terhadap Pihak Ketiga yang ditulis oleh Ardy Billy Lumowo tahun 2013. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tanggung jawab suatu perusahaan yang dinyatakan pailit terhadap pihak ketiga terwujud dalam kewajiban perusahaan untuk melakukan keterbukaan (*disclosure*) terhadap pihak ketiga atas setiap kegiatan perusahaan yang dianggap dapat mempengaruhi kekayaan perusahaan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama mengkaji tentang kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang termasuk sebagai pihak ketiga. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, lebih memfokuskan pada kewajiban perusahaan terhadap pekerja karena perusahaan tutup atau tidak beroperasi.

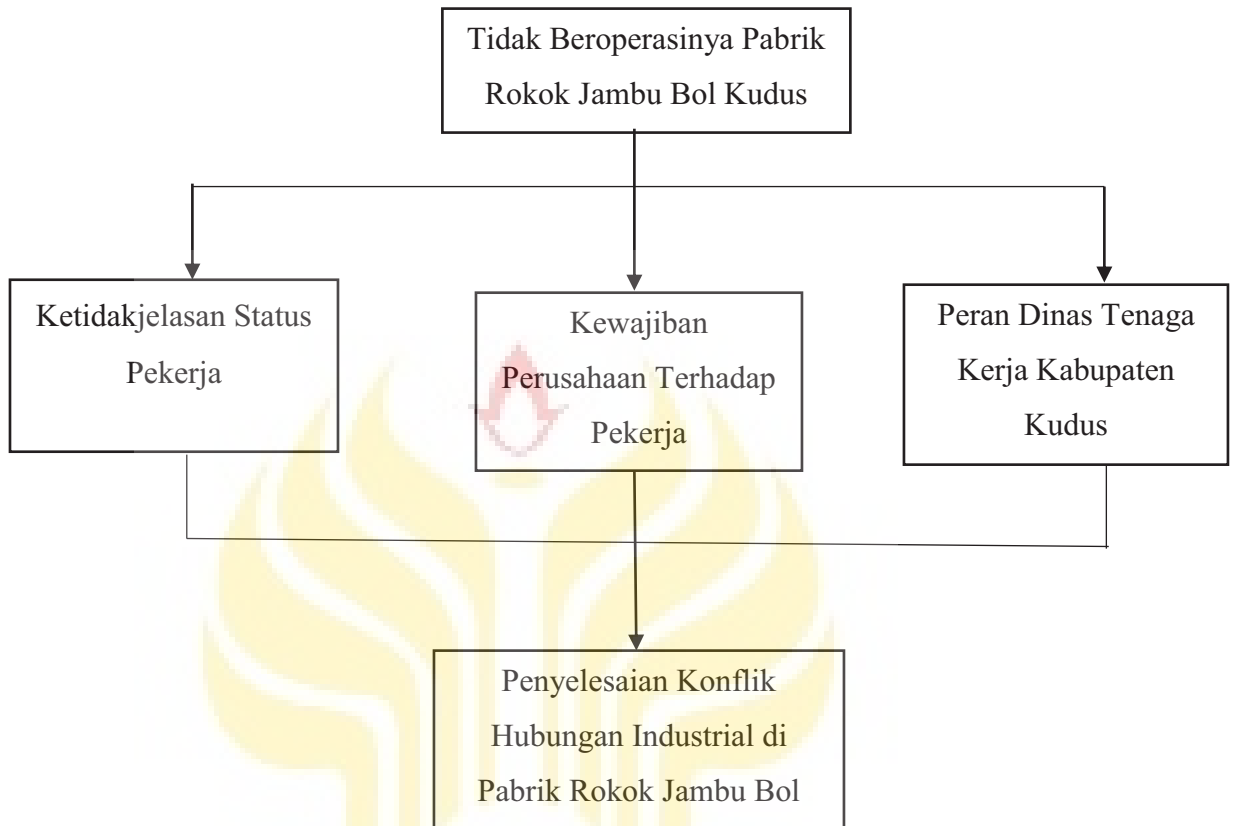
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan alur penalaran yang didasarkan pada masalah penelitian yang digambarkan dengan skema secara holistik dan sistematis. Kerangka berfikir tentang Penyelesaian Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja Pasca Tidak Beroperasinya Pabrik Rokok Jambu Bol Kudus adalah sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha

untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan. Pasal 156 Ayat 1 menyebutkan Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal demikian terjadi di Pabrik Rokok Jambu Bol yang tutup sekitar tahun 2008.

Pada kenyataannya pengusaha tidak mampu memenuhi hak pekerja sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini memicu konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang proses penanganannya sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial serta peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dalam mengatasi permasalahan tersebut.



Bagan 1: Kerangka Berpikir

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Status pekerja setelah tidak beroperasinya PR. Jambu Bol Kabupaten Kudus berbeda-beda, sebagian orang masih memiliki status sebagai pekerja meskipun kewajiban mereka sebagai pekerja sudah tidak dijalankan akan tetapi haknya ketika terjadi pemutusan kerja belum diberikan. Sebagian lagi sudah tidak memiliki status sebagai pekerja karena sudah mendapatkan uang pengganti hak oleh perusahaan meskipun jumlahnya tidak sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan ketetapan pengadilan No.54/2011/PHI.SMG akan tetapi sudah menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak. Undang-undang memang dibuat untuk dijadikan pedoman, tapi dalam pelaksanaannya apabila memungkinkan untuk musyawarah mufakat semua itu sah-sah saja, asal tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Penyelesaian kewajiban perusahaan masih belum bisa terpenuhi karena aset perusahaan belum terjual berkaitan dengan adanya masalah yang terjadi di dalam internal keluarga PR. Jambu Bol, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 karena telah melalui beberapa tahap yaitu bipatrit, tripatrit dengan mediasi dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

meskipun hasilnya pekerja masih terkatung-katung karena perusahaan masih belum memberikan kejelasan dari penyelesaian.

3. Peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kudus sudah dijalankan sesuai dengan Undang-undang, yaitu dengan menjadi lembaga yang menangani perundingan tripartit, meskipun masih ada beberapa kasus yang tidak ada penyelesaiannya hal tersebut adalah kesalahan dari pelapor sendiri karena tidak mengikuti proses sampai ke tahap mediasi atau konsiliasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya menerapkan kebijakan yang lebih terbuka, dengan melihat kinerjanya bukan kedekatan keluarga, karena kesuksesan perusahaan tergantung pada kinerja organisasi, sehingga ketika keluarga memiliki permasalahan hal tersebut tidak sampai berdampak pada kelangsungan perusahaan.
2. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah hendaknya memiliki program antisipasi misalnya program peminjaman kredit usaha kepada perusahaan yang memiliki kesulitan keuangan agar tidak sampai tutup atau berhenti beroperasi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashshofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Asiki, Zainal, dkk. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2003. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Bugin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Prenada Media Group
- Husni, Laluni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- , 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kansil, C.S.T.2001. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta : PT Pradnya Paramita.
- Marbun, Rocky. 2010. *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visi Media.
- Moleong, Lexy. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachman, Maman. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Moral Dalam Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Campuran, Tindakan dan Pengembangan*. Semarang : UNNES Press.
- Simatupang, Richard Burton. 2003. *Aspek Hukum dalam Bisnis*. Jakarta: Rineke Cipta
- Sumaryati, Eka dan Tini K. 2013. *Tahukah Anda? Tentang PHK & Pesangon*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 31/Men/XII/2008

JURNAL

- Adyana, I Gusti Ngurah. 2014. *Penjatuhan Sanksi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Malang: Jurnal Cakrawala Hukum
- Darma, Susilo Andi. 2013. *Kedudukan Pekerja/Buruh dalam Perkara Kepailitan Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Keadilan*. Jurnal Supremasi Hukum.
- Lumowa, Ardy Billy. 2013. *Tanggung Jawab Perusahaan yang Dinyatakan Pailit terhadap Pihak Ketiga*. Jurnal Hukum.

INTERNET

- Jateng Provinsi. 2010. *Potensi Kabupaten Kudus* (<http://jatengprov.go.id/id/profil/kabupaten-kudus> (26 Des 2016).
- Kompas. 2012. *Buruh Pabrik Rokok Jambu Bol Menangkan Gugatan* (<http://nasional.kompas.com/read/2011/08/16/02264781/tiga.tahun.menunggu.upah.dan.pesangon> (2 Jan 2017).