

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN PEKERJA**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh:**

**Nurul Mauludyah Husni**

**20150610299**

**Fakultas Hukum**

**Program Studi Ilmu Hukum**

**Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara**

**2019**

HALAMAN PENGESAHAN

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN PEKERJA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Oleh

**Nurul Mauludyah Husni**

20150610299

**UMY**

UNIVERSITAS  
YOGYAKARTA

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing pada tanggal 31 Juli 2019

Dosen Pembimbing



Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum

NIP. 1968082119931003

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum

NIK. 19710409199702153028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Mauludyah Husni  
NIM : 20150610299  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Rumpun Ilmu : Hukum Administasi Negara  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya setuju untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*)**, atas karya ilmiah saya yang berjudul **KEPUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN PEKERJA DI PT. NUSA HALMAHERA MINERAL (NHM) KABUPATEN HALMAHERA UTARA PROVINSI MALUKU UTARA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).  
Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat demikian sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 20 Juli 2019

Yang Menyatakan  
  
Nurul Mauludyah Husni  
20150610299

# **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN PEKERJA**

**Nurul Mauludyah Husni dan Bagus Sarnawa**

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

nurul.mauludyah.2015@law.umy.ac.id;bagussarnawa@umy.ac.id

## **ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari Pasal 150 sampai Pasal 172. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Pekerja diatur dalam pasal 158 ayat (1) sampai ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut telah dibatalkan dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji apakah pemutusan hubungan kerja di PT Nusa Halmahera Mineral (NHM) sudah sesuai dengan ketentuan dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaa. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris atau biasa disebut Penelitian Lapangan. Adapun sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Metode pengumpulan data melalui studi lapangan yaitu wawancara, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja di PT Nusa Halmahera Mineral (NHM) karena pekerja melakukan kesalahan telah sesuai dengan Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja di PT. Nusa Halmahera Mineral (NHM) telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata kunci:** *Pekerja, Kesalahan Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja.*

## I. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia memiliki peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Hubungan kerja ini yaitu hubungan yang terjadi antara pihak pekerja atau buruh dengan pihak pengusaha atau perusahaan. Hubungan kerja ini perlu diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Permasalahan mengenai tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan khas yang sering terjadi di Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia sering melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.<sup>1</sup>

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja yaitu permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Bagi pekerja, putusnya hubungan kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti pula dimulainya masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman kaum pekerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Edisi 3 Vol. 3 Tahun 2015, Hlm. 1.

<sup>2</sup> Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, LN No. 39, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

<sup>3</sup> Fx. Djumialdji, "*Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*". (Jakarta: Bina Aksara, 1986), Cet. 2, hlm 18.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya batas waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha/perusahaan), karena pihak-pihak bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut.<sup>4</sup> Sebaliknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha/perusahaan ataupun karena adanya perselisihan, akan membawa dampak kepada kedua belah pihak, lebih-lebih kepada pihak pekerja/buruh yang dipandang dari segi ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha/perusahaan, karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan membawa pengaruh ekonomis, finansial, bahkan psikologis.<sup>5</sup>

Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari dengan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan dengan mengesampingkan ego masing-masing. Akan tetapi, dalam kenyatannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>6</sup>

Perselisihan antara para pihak dalam hubungan kerja sering terjadi. Perselisihan ini biasanya disebabkan karena adanya perasaan kurang puas. Misalnya dalam hal pengusaha/perusahaan menetapkan kebijakan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja/buruh mempunyai pendapat dan pandangan yang lain, sehingga tidak puas dengan kebijakan yang telah ditetapkan.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Zainal Asikin dkk., *“Dasar-Dasar Hukum Perburuhan”*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 173-174.

<sup>5</sup> Fx. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *“Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila”*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hlm. 88.

<sup>6</sup> Umar Kasim, “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Informasi Hukum* Vol. 2 Tahun 2004, hlm. 26.

<sup>7</sup> Ashabul Kahfi. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie* Vol. 3, No. 2, Tahun 2016, hlm. 6.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Adapun maksud dari peraturan-peraturan ini, yaitu selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya mengikuti perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

## **II. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaturan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja di PT Nusa Halmahera Mineral (NHM) sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## **III. Metode Penelitian**

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang data-datanya diperoleh dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari lapangan.<sup>8</sup>

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Halmahera Utara

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara terhadap narasumber yaitu Direktur PT Nusa Halmahera Mineral.

### **4. Analisis Data**

---

<sup>8</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *“Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris”*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm 154.

Hasil Penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh penulis ini akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yang berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Analisis kualitatif yaitu penulis membandingkan antara data-data yang sebenarnya dengan undang-undang. Metode deskriptif maksudnya adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual, mengenai fakta-fakta yang diteliti di PT Nusa Halmahera Mineral (NHM) tentang ketenagakerjaan dan proses pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengambil kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian

#### **IV. Hasil Penelitian dan Analisis**

##### **A. Gambaran Umum Kabupaten Halmahera Utara dan PT Nusa Halmahera Mineral (NHM)**

Secara Geografis batas wilayah Kabupaten Halmahera Utara yaitu sebelah Utara, berbatasan dengan Samudera Pasifik; sebelah Timur, berbatasan dengan Kecamatan Wasilei Kabupaten Halmahera Timur, dan Laut Halmahera; sebelah Selatan, berbatasan dengan Kecamatan Jailolo Selatan Kabupaten Halmahera Barat; dan sebelah Barat, berbatasan dengan Kecamatan: Loloda, Sahu, Ibu, dan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat.

PT. Nusa Halmahera Minerals (PT. NHM) adalah perusahaan tambang emas atau yang dikenal dengan Gosowong Gold Mine berada dibelahan timur lengan utara Pulau Halmahera, Provinsi Maluku Utara dengan koordinat 1°27' N dan 128°30' E. PT. NHM memiliki tiga lokasi penambangan, yaitu Gosowong Pit, Kencana Underground, dan Toguraci Underground. Untuk saat ini lokasi penambangan yang masih aktif beroperasi adalah Kencana Underground dan Toguraci Underground.



## B. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Pekerja

Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memberikan kewenangan kepada Pengusaha/perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Kesalahan-kesalahan berat yang dimaksud yaitu:

- a. Pekerja/buruh melakukan pencurian, penipuan, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Pekerja/buruh meabuk, minum-minuman keras, memakai dan/atau mengedarkan NAPZA di lingkungan kerja maupun perusahaan;
- d. Pekerja/buruh melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Pekerja/buruh menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi pekerja/buruh lainnya atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Pekerja/buruh membujuk pekerja/buruh lainnya atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Pekerja/buruh karena kecerobohan atau kesengajaan merusak atau membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
- h. Pekerja/buruh karena kelalaian atau kesengajaan mengakibatkan pekerja/buruh lainnya atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Pekerja/buruh membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
- j. Pekerja/buruh melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Jenis-jenis kesalahan berat tersebut di atas harus disertai dengan bukti-bukti berikut:

- a. Pekerja/buruh tersebut tertangkap tangan;
- b. Adanya pengakuan dari pihak pekerja/buruh;
- c. Terdapat bukti lain berupa laporan kejadian dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (satpam) dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi.

Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya diputuskan karena alasan-alasan di atas dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang diaksud dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.

Selain jenis-jenis kesalahan berat di atas juga terdapat jenis kesalahan berat lainnya yang diatur dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama. Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, maka harus mendapatkan izin dari lembaga yang berwenang. Sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, terlebih dahulu harus melalui mekanisme yang telah ditentukan, misalnya dengan memberi surat peringatan untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan di dalam Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Kerja Bersama.

Kesalahan-kesalahan berat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 158 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan telah dibatalkan dan dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, tanggal 24 Oktober tahun 2004. Hal ini karena pasal

tersebut memberi kewenangan kepada pengusaha/perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.<sup>9</sup>

Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 158 tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.<sup>10</sup>

Pekerja/buruh yang bekerja di PT Nusa Halmahera Mineral dianggap melakukan kesalahan apabila melanggar perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Terdapat tingkat pelanggaran dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu, ringan, sedang, dan berat.

1. Pelanggaran ringan adalah penyimpangan ringan dan/atau tanda-tanda awal kinerja yang kurang baik. Berikut merupakan jenis-jenis pelanggaran yang dikategorikan sebagai pelanggaran ringan:
  - a. Pekerja/buruh dengan sengaja memperlambat pelaksanaan pekerjaan dan/atau ceroboh dalam bekerja sehingga gagal mencapai standar yang ditentukan.
  - b. Pekerja/buruh bermalas-malasan dan/atau tidak bersungguh-sungguh dalam tugas dan tanggung jawab sehingga tidak memenuhi standar kerja atau kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

---

<sup>9</sup> www.hukumonline.com, diakses pada Kamis, 8 November 2018, pukul 10.22

<sup>10</sup> Berliana Destrie Aisha, "Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama", *Juris-Diction*, Vol. 2, No. 1, Januari 2019, hlm. 70.

- c. Pekerja berhenti melakukan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan tanpa persetujuan atasan.
- d. Pekerja terlambat memulai pekerjaan atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau yang tidak dapat diterima oleh atasan.
- e. Pekerja dalam waktu kerja meninggalkan pekerjaan atau area kerja tanpa ijin atasan.
- f. Pekerja mencoret-coret dan/atau mengotori fasilitas umum yang disediakan perusahaan.
- g. Pekerja tidak melaporkan kepada petugas keamanan perusahaan setiap kejadian yang berhubungan dengan masalah keamanan dan ketertiban yang terjadi di lingkungan perusahaan yang diketahuinya.
- h. Pekerja tidak melaporkan, memperbaiki, dan/atau melaporkan tindakan dan/atau kondisi tidak aman kepada atasan.
- i. Petugas keamanan perusahaan atau atasan tidak menindaklanjuti laporan.
- j. Pada hari pertama datang untuk bekerja, Pekerja yang mangkir datang tanpa menyerahkan surat keterangan sakit yang dikeluarkan oleh lembaga medis atau dokter yang disetujui oleh perusahaan.
- k. Pekerja membuang puntung rokok, kertas, atau sampah lainnya di tempat kerja bukan pada tempat yang telah disediakan.
- l. Pekerja melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan/tindakan kasar dan/atau tidak sopan di lingkungan perusahaan.
- m. Pekerja tidak melakukan prosedur parkir di tempat yang telah ditentukan di daerah kerja.

- n. Pekerja tidak membawa dan/atau menunjukkan kartu tanda pengenal pekerja di lingkungan kerja perusahaan serta menyalahgunakan kartu tanda pengenal pekerja tersebut.
  - o. Atasan tidak menindaklanjuti dan/atau menyelesaikan keluhan bawahannya sesuai dengan prosedur keluhan.
  - p. Pekerja salah mencabut ID Card.
  - q. Pekerja tidur selama jam kerja, kecuali diatur lain oleh perusahaan berkenaan dengan pengelolaan "*Fit For Works*"/kelelahan.
  - r. Pekerja menolak untuk diperiksa oleh pihak keamanan (Portal/Mill/Front Gate).
2. Pelanggaran sedang adalah pelanggaran menengah. Adapun yang termasuk dalam kategori pelanggaran ini yaitu:
- a. Pekerja/buruh terlambat balik dari istirahat tanpa alasan yang dapat diterima dan/atau tanpa persetujuan perpanjangan dari atasan.
  - b. Pekerja/buruh tidak kembali bekerja/mangkir dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan.
  - c. Pekerja/buruh bertindak kasar, melecehkan, berbicara tidak sopan atau memberi isyarat yang tidak senonoh sehingga mengganggu orang lain dan/atau lawan jenis di lingkungan perusahaan.
  - d. Pekerja/buruh tidak menggantung dan/atau mencabut tanda pengenal saat masuk maupun keluar dari *Under Ground*.
  - e. Pekerja/buruh tidak memenuhi panggilan tertulis perusahaan untuk proses pemeriksaan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

- f. Tidak menjalankan fungsinya dan/atau kewajiban sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan, cedera pada orang lain atau terganggunya proses produksi.
  - g. Pekerja/buruh menolak melaksanakan perintah kerja yang layak dari atasan.
  - h. Pekerja/buruh membawa atau menggunakan telepon genggam atau kamera di *Under Ground* atau *Gold Room* atau di ruangan lain yang dinyatakan terlarang untuk membawa telepon genggam atau kamera tanpa izin.
  - i. Atasan yang tidak meakukan prosedur keluh kesah.
  - j. Pekerja/buruh mengendarai kendaraan atau alat bergerak/kendaraan perusahaan dengan SIMPER habis masa berlaku.
3. Pelanggaran berat adalah pelanggaran serius, yang termasuk dalam kategori pelanggaran berat yaitu:
- a. Pekerja/buruh tidak menghormati kebiasaan, adat dan budaya masyarakat setempat.
  - b. Pekerja/buruh mencuri atau melakukan usaha pencurian, penggelapan, penipuan, pemalsuan dokumen dan tanda tangan perusahaan termasuk tanda pengenal pekerja atau memiliki barang milik perusahaan.
  - c. Pekerja/buruh dengan ceroboh atau sengaja merusak atau mebiarkan harta atau barang milik perusahaan atau serikat pekerja, orang lain atau lingkungan yang mengakibatkan kerusakan barang milik atau kerugian bagi perusahaan.
  - d. Pekerja/buruh memberikan keterangan tidak benar atau palsu atau yang dipalsukan atau menyesatkan mengenai hal-hal yang menyangkut tanggung jawab kerja, prosedur perusahaan, keputusan atau data pribadi.
  - e. Pekerja/buruh menolak atau mengabaikan perintah yang layak dari atasan atau petugas lain yang ditunjuk perusahaan untuk membimbing atau memimpin

pekerjaan Pekerja/buruh yang dapat menyebabkan cedera serius atau mengancam nyawa manusia, terganggunya proses produksi dan kerusakan peralatan.

- f. Pekerja/buruh mencemarkan membeberkan keterangan yang digolongkan sebagai rahasia pribadi anggota atau keluarga perusahaan atau pengurus serikat pekerja.
- g. Pekerja/buruh dijatuhi hukuman pidana oleh pengadilan.
- h. Pekerja/buruh membuat, membawa, turut serta membantu, menyimpan, mengedarkan, mempergunakan senjata api atau senjata lainnya atau bahan peledak yang berbahaya, alat pengintai termasuk diantaranya kamare perekam (*drones*) tanpa izin perusahaan.
- i. Pekerja/buruh meminum minuman keras atau dibawah pengaruh alkohol dan/atau obat-obatan terlarang atau memproduksi atau mendistribusikan alkohol dan obat terlarang selama jam kerja atau ditempat kerja.
- j. Pekerja/buruh berada di bawah pengaruh alkohol dan/atau obat terlarang di luar jam kerja yang mengakibatkan terganggunya ketertiban umum atau mengendarai fasilitas kendaraan yang disewa atau dimiliki oleh perusahaan.
- k. Pekerja/buruh membawa, membeli, mengedarkan, menggunakan dan/atau menyimpan obat-obatan terlarang di lingkungan perusahaan.
- l. Pekerja/buruh mengancam atau menghina atau mengintimidasi secara terang-terangan anggota pengusaha/perusahaan dan keluarganya, pengurus dan/atau keluarganya dan/atau sesama pekerja.
- m. Pekerja membujuk pengusaha/perusahaan dan atau sesama pekerja untuk melanggar ketentuan disiplin dalam PKB atau melanggar hukum dan atau melakukan pelanggaran moralitas umum.

- n. Pekerja menganiaya atau menyerang secara fisik anggota atau keluarga pengusaha/perusahaan dan/atau pengurus dan keluarganya dan atau pekerja lain di dalam maupun di luar kawasan perusahaan.
- o. Pekerja/buruh menerima, meminta atau menawarkan suap, baik dalam bentuk uang, maupun barang atau jasa kepada pihak manapun yang dapat merugikan perusahaan.
- p. Pekerja/buruh melakukan hubungan dalam bentuk apapun dengan pihak ketiga yang dapat menciptakan konflik kepentingan dan/atau menyalahgunakan dan/atau wewenangnya untuk keuntungan sendiri atau orang lain sehingga merugikan perusahaan.
- q. Pekerja/buruh menyalahgunakan fasilitas perusahaan untuk keuntungan pribadi.
- r. Pekerja/buruh memberikan keterangan tidak benar untuk tidak bekerja.
- s. Pekerja/buruh memasuki daerah yang diberi kode yang tingkat resikonya tinggi tanpa ijin atasan, namun tidak terbatas pada daerah peledakan.
- t. Pekerja/buruh dengan sengaja atau lalai, bekerja, berada atau menugaskan pekerja di bawah beban yang menggantung, lubang *Under Ground* yang belum disangga, atau lereng bebatuan yang tidak aman tanpa ijin atasan.
- u. Pekerja/buruh lalai atau membiarkan orang lain bekerja di permesinan atau listrik tanpa mengikuti prosedur *lock out* dan *tag out* (LOTO).
- v. Pekerja/buruh mengendarai kendaraan atau alat bergerak/kendaraan perusahaan tanpa memiliki ijin dan SIMPER perusahaan.
- w. Pekerja/buruh menyuruh dan/atau membiarkan pekerja lain yang tidak memiliki ijin dan SIMPER untuk mengoperasikan peralatan bergerak/kendaraan milik perusahaan.



- x. Pekerja/buruh menolak perintah perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan.
- y. Pekerja/buruh tidak melaporkan penyakit menular yang diderita kepada dokter perusahaan.
- z. Pekerja/buruh terlibat dalam transaksi keuangan yang tidak sah serta melibatkan nama atau barang milik perusahaan.
- aa. Pekerja mengambil, membawa, memindahkan, menyimpan, menitipkan, turut serta, memfasilitasi, usaha pencurian, penggelapan dan/atau memperjualbelikan batuan/material yang mengandung emas di lingkungan perusahaan atau membawanya keluar dari lingkungan perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- bb. Pekerja/buruh menghasut, membujuk, melakukan atau ikut serta dalam tindakan gangguan atau sabotase untuk menghentikan operasi perusahaan termasuk menghalang-halangi atau mengancam pekerja lain untuk melakukan pekerjaan.
- cc. Pekerja/buruh dengan kemaupan sendiri melakukan atau menyuruh orang lain untuk menghilangkan, memindahkan, merubah atau mengganti, merusak barang bukti/kondisi tempat kejadian yang berhubungan dengan proses pemeriksaan sesuai dengan aturan.
- dd. Tenaga kerja asing yang gagal dalam melaksanakan sebagian atau seluruh alih teknologi kepada pekerja nasional sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang disepakati dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- ee. Pekerja merokok di tempat dilarang merokok yang berpotensi serius terhadap bahaya kebakaran dan/atau peledakan.

ff. Pekerja/buruh menugaskan atau membiarkan pekerja lainnya bekerja seorang diri di tempat kerja yang mewajibkan paling sedikit 2 (dua) orang atau lebih sesuai peraturan perundangan.

PT Nusa Halmahera Mineral hanya akan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan pelanggaran berat.

Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ringan maupun sedang akan diberikan sanksi atau tindakan disiplin berupa:

a. Peringatan lisan

Peringatan lisan dilakukan sehubungan dengan penyimpangan ringan dan/atau tanda-tanda awal kinerja yang kurang baik terhadap ketentuan perusahaan. Peringatan ini diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku dan/atau kinerja pekerja. Masa berlaku peringatan ini adalah 30 (tiga puluh) hari kalender sejak tanggal pekerja/buruh diberi peringatan. Adapun pemberian peringatan lisan tidak mempengaruhi bonus kinerja atau promosi.

b. Peringatan I

Peringatan I diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ringan. Peringatan ini diberikan setelah dilakukan pemeriksaan secara benar dan adil. Masa berlaku peringatan ini adalah 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal surat peringatan. Peringatan I mempengaruhi sistem penilaian kerja dan/atau promosi.

c. Peringatan II

Perusahaan memberikan peringatan II kepada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan peringatan I saat peringatan I

masih berlaku. Peringatan ini diberikan setelah melalui proses pemeriksaan yang benar dan adil. Adapun masa berlaku peringatan ini adalah 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal surat peringatan II dikeluarkan. Peringatan I mempengaruhi sistem penilaian kerja dan/atau promosi.

d. Peringatan III.

Perusahaan memberikan peringatan III terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang dapat dikenakan peringatan I dan II saat berlaku peringatan II. Peringatan III merupakan tindakan disiplin terakhir, selanjutnya perusahaan akan memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan/pelanggaran saat peringatan III masih berlaku. Peringatan diberikan setelah dilakukan pemeriksaan secara benar dan adil. Masa berlaku peringatan ini adalah 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal dikeluarkannya surat peringatan. Peringatan III juga mempengaruhi sistem penilaian kerja dan/atau promosi.

Pekerja/buruh yang melanggar dan mendapatkan tindakan disiplin di atas juga berhak atas:

- a. “Tidak dapat diberhentikan dengan alasan tingkah laku atau kinerjanya sebelum pekerja diberi kesempatan untuk membela diri atas dugaan pelanggaran atas dirinya dan penyelidikan atas pelanggaran tersebut dilakukan secara tuntas,” adalah Pasal 53 ayat (1) PKB PT. Nusa Halmahera Mineral.
- b. Perusahaan juga harus mengakui akan hak-hak pekerja/buruh sebagai berikut:
  - 1) Hak untuk mengutarakan masalahnya;
  - 2) Hak untuk membela diri;
  - 3) Hak untuk mendapatkan pendamping dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi anggota;

- 4) Hak untuk mengajukan permintaan supaya pengabdian dan masa kerjanya dapat dipertimbangkan sebelum penetapan tindakan disiplin;
- 5) Hak untuk mengetahui tindakan disiplin yang dikenakan; dan
- 6) Hak pemulihan nama baik jika terbukti tidak bersalah.

Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran akan menjalani serangkaian proses penegakkan disiplin. Proses penegakkan disiplin terdiri dari:

a. Pelaporan

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh wajib dilaporkan secara tertulis kepada Manajer Departemen terkait dan kepada Petugas Sumber Daya Manusia (SDM). Proses tindakan disiplin wajib diselesaikan di departemen terkait sebagaimana yang telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jika tidak dapat diselesaikan di tingkat departemen, maka departemen terkait dapat berkonsultasi dengan departemen Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Pemeriksaan

Pemeriksaan atas pelanggaran disiplin dibedakan atas:

- 1) Atas pelanggaran disiplin yang bukan mengarah kepada PHK, maka pemeriksaan wajib dilakukan oleh departemen terkait.
- 2) Pelanggaran yang mengarah kepada PHK, maka departemen terkait dapat melakukan pemeriksaan internal dan/atau meminta departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan/atau departemen *Safety* dan/atau departemen *Security* PT NHM untuk membentuk tim pemeriksaan sesuai dengan jenis pelanggaran. Dalam tahap pemeriksaan, pekerja /buruh yang melakukan kesalahan dapat meminta pendampingan dari serikat buruh/serikat pekerja. Pasal 52 ayat 2 huruf d PKB PT. NHM menetapkan bahwa “Jenis

tindakan pelanggaran berat yang mengandung unsur kriminal wajib didukung dengan bukti-bukti tertangkap tangan, dan/atau pengakuan pekerja/buruh, dan/atau bukti berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang didukung paling sedikit 2 orang saksi atau barang bukti.”

c. Pembebasan dari kewajiban bekerja

Pembebasan dari kewajiban bekerja diberikan kepada pekerja/buruh dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Selama pemeriksaan, perusahaan dapat membebaskan pekerja/buruh dari kewajiban bekerja.
- 2) Pekerja yang dibebaskan dari kewajiban bekerja tetap menerima upah serta hak-hak lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja perorangan.
- 3) Untuk kelancaran pemeriksaan, keselamatan, dan keamanan pekerja, perusahaan dapat mewajibkan pekerja untuk tinggal di tempat tinggalnya dan akan direlokasi ke tempat asal penerimaan apabila pemeriksaan selesai.
- 4) Atas permintaan perusahaan selama dibebaskan dari kewajiban bekerja, pekerja wajib menyalakan seluruh fasilitas perusahaan yang sedang digunakan oleh pekerja.
- 5) Pembebasan dari kewajiban bekerja berlaku sejak tanggal ditetapkan walaupun pekerja tidak hadir karena alasan apapun atau menolak menandatangani tanda terima pemberian surat pembebasan dari kewajiban bekerja.

- 6) Perusahaan akan mencabut pembebasan dari kewajiban bekerja setelah ditetapkannya keputusan tindakan disiplin atau pekerja/buruh dinyatakan tidak terkena pasal PHK.
- 7) Apabila pekerja terbukti melakukan tindakan pelanggaran yang mengakibatkan PHK, perusahaan dapat melakukan skorsing dan memindahkan pekerja ke tempat penerimaan.

d. Penegakkan tindakan disiplin

Berikut merupakan langkah-langkah dalam penegakkan tindak disiplin:

- 1) Atasan langsung berwenang dan bertanggungjawab dalam penegakkan tindakan disiplin dengan berkoordinasi dengan atasan yang lebih tinggi.
- 2) Apabila tindakan disiplin bukan berupa PHK, maka atasan wajib menyampaikan secara jelas kepada pekerja/buruh yang mendapat tindakan disiplin bahwa tindakan disiplin merupakan tindakan pendidikan dengan harapan pekerja merubah perilakunya dan mencegah terulangnya pelanggaran disiplin.
- 3) Pekerja/buruh wajib memahami apa yang diharapkan oleh perusahaan dan akibatnya apabila harapan tersebut tidak dipenuhi.
- 4) Atasan dan pekerja wajib menandatangani dokumen tindak disiplin.
- 5) Perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memastikan tindakan disiplin diberikan sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan ketentuan perusahaan serta memastikan kelengkapan dokumentasi dan mendokumentasikan tindak disiplin.
- 6) Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan tata cara dalam Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses penegakkan disiplin dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran. Dalam proses ini pekerja/buruh juga diberi hak untuk berkeluh kesah. Pasal 54 ayat (1) PKB PT. NHM menyebutkan bahwa “Keluhan adalah perasaan tidak puas atau tidak adil berkenaan dengan situasi kerja atau hubungan industrial antara pekerja atau kelompok pekerja dan perusahaan.”

Prosedur penyelesaian keluh kesah bertujuan untuk membantu pekerja dalam menyelesaikan keluhan yang disampaikan kepada atasan dan sedapat mungkin atasan dapat menyelesaikannya pada tahap ini.

Berikut merupakan prosedur penyelesaian keluh kesah bagi pekerja/buruh yang menjalani proses penegakkan disiplin:

a. Langkah pertama

- 1) Pekerja/buruh wajib menyampaikan keluhannya baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan langsung dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 2) Atasan pekerja/buruh wajib mencatat tanggal penerimaan keluhan pekerja/buruh dan pokok permasalahan pekerja/buruh serta menyimpannya dalam arsip pribadi pekerja/buruh.
- 3) Atasan pekerja/buruh wajib berupaya menyelesaikan keluhan pekerja/buruh dan menyampaikan keputusan penyelesaian masalah tersebut kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya keluhan dari pekerja/buruh.

b. Langkah kedua

- 1) Bila pekerja/buruh tidak puas dengan keputusan atasan langsung, maka pekerja/buruh dapat menyampaikan keluh kesahnya secara tertulis kepada manajer departemennya dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak tanggal diterimanya keputusan dari langsung dari atasan.

- 2) Menejer departemen wajib mencatat tanggal penerimaan keluhan pekerja/buruh dan pokok permasalahan yang dikemukakan pekerja serta menyimpannya di dalam arsip pribadi pekerja/buruh.
- 3) Manajer departemen wajib berupaya menyelesaikan keluhan pekerja/buruh dan menyampaikan keputusan atas keluhan pekerja/buruh kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak tanggal diterimanya keluhan dari pekerja/buruh tersebut.

c. Langkah ketiga

- 1) Pekerja/buruh yang merasa tidak puas dengan keputusan dari manajer departemennya dapat menyampaikan keluhan kesahnya secara tertulis kepada perusahaan.
- 2) Perusahaan wajib mencatat tanggal penerimaan keluhan pekerja/buruh dan pokok permasalahan yang dikemukakan pekerja/buruh.
- 3) Bila keluhan tersebut disampaikan dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak tanggal diterimanya keputusan dari manajer departemen, maka keputusan tersebut dapat ditinjau kembali dan keputusan baru akan dikeluarkan secara tertulis selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak tanggal penerimaan keluhan dari pekerja/buruh.

d. Langkah keempat

- 1) Pekerja/buruh yang merasa belum puas dengan perusahaan.
- 2) Pekerja/buruh dapat menyampaikan keluhan kesahnya secara tertulis kepada Lembaga Kerja Sama Bipartit dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima keputusan dari perusahaan.



3) Lembaga Kerja Sama Bipartit wajib menyampaikan tanggapan secara tertulis kepada pekerja/buruh selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penerimaan keluhan dari pekerja/buruh.

e. Langkah kelima

Jika pekerja/buruh masih merasa belum puas dengan penyelesaian keluhan dari Lembaga Kerja Sama Bipartit, maka pekerja dapat menempuh upaya penyelesaian perselisihan sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

f. Langkah keenam

Jika pekerja/buruh masih merasa belum puas dengan penyelesaian keluhan dari Lembaga Kerja Sama Bipartit. Penyelesaian perselisihan yang selanjutnya yaitu melalui lembaga mediasi.

1) Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi ini dilakukan oleh seorang mediator yang berkedudukan di kantor Bupati Kabupaten Halmahera Utara yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam proses mediasi ini apabila tercapai kesepakatan, maka untuk selanjutnya dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh pihak perusahaan (PT. Nusa Halmahera Mineral) dan pihak pekerja yang melakukan kesalahan serta disaksikan oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate. Akan

tetapi, apabila melalui proses mediasi ini tidak tercapai kesepakatan, maka mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama, anjuran tertulis tersebut sudah harus disampaikan kepada para pihak.

PT. Nusa Halmahera Mineral (NHM) memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator dalam waktu paling lama 10 hari setelah menerima anjuran tertulis dari mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Apabila terdapat pihak yang tidak memberikan pendapatnya, maka pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis.

Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator apabila ditolak oleh PT. NHM maupun pekerja atau kedua-duanya sama-sama menolak, maka salah satu pihak atau para pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Ternate. Penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

## 2) Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

PT. Nusa Halmahera Mineral maupun pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di Pengadilan Negeri Ternate apabila dalam proses mediasi yang tidak tercapai kesepakatan.

## **V. Kesimpulan dan Saran**

### A. Kesimpulan

Pekerja yang bekerja di PT Nusa Halmahera Mineral ( NHM) terbukti melakukan kesalahan karena melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang diatur dalam

perjanjian kerja bersama. Proses pemutusan hubungan kerja di PT. Nusa Halmahera Mineral (NHM) terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dari isi perjanjian kerja (karena kesalahan pekerja) yaitu diberi teguran lisan oleh perusahaan yang kemudian dilanggar lagi oleh pekerja maka akan diberi surat peringatan I, II, atau III. Setelah mendapatkan surat peringatan dari perusahaan, pekerja masih melanggar perjanjian kerja, maka perusahaan dan pekerja kemudian melakukan perundingan bipartit. Proses bipartit yang tidak mencapai mufakat akan dilanjutkan ke mediasi tripartit. Mediasi tripartit yang tidak tercapai kesepakatan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial menjatuhkan PHK terhadap pekerja yang terbukti melakukan kesalahan. Proses pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja di PT. Nusa Halmahera Mineral (PT NHM) sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuat oleh penulis, maka penulis memberikan saran sebagai yaitu perlu adanya sosialisasi yang luas kepada para pekerja/buruh mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pengetahuan buruh yang minim akan peraturan perundang-undangan, terutama yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. 2017. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Zainal Asikin dkk. 2004. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

### Jurnal

Ari Hernawan. Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja. *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, Oktober 2012.

Ashabul Kahfi. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie* Vol. 3, No. 2, Desember 2016.

Berliana Destrie Aisha. Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Juris-Diction*, Vol. 2, No. 1, Januari 2019.

Dadan Herdiana. Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Suya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 5, No. 1, Juli 2018.

Deden Muhamad Surya. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan. *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 2, No. 2, September 2018.

Fenny Natalia Khoe. Hak Pekerja yang Sudah Bekerja namun belum menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau berdasarkan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 1, Tahun 2013.

Nikodemus Maringan. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal ilmu Hukum Legal Opinion* Edisi 3 Volume 3 Tahun 2015.

Saprudin, Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012.

Susilo Andi Darma. Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi 3, Vol. 26 No. 2, Tahun 2014.

Umar Kasim. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, (*Jurnal Informasi Hukum* Vol. 2 Tahun 2004).

### **Peraturan perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Nomor 6.

Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

### **Website**

[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), diakses pada Kamis, 8 November 2018, pukul 10.22

## **BIODATA PENULIS**

### **Penulis Pertama**

Nama : Nurul Mauludyah Husni  
Tempat, Tanggal Lahir : Ambon, 12 Juli 1998  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Desa Matsa, RT 003, Kec. Malifut, Kab. Halmahera Utara,  
Provinsi Maluku Utara  
Alamat Email : nurul.mauludyah.2015@law.umy.ac.id  
Pendidikan s-1 : UMY

### **Penulis Kedua**

Nama : Bagus Sarnawa  
Tempat, Tanggal Lahir : Kulonprogo, 21 Agustus 1968  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Jl. Amerta V No. 30 Jombor Indah Monjali Yogyakarta  
Alamat Email : bagussarnawa@umy.ac.id  
Pendidikan  
S-1 : UGM (Fakultas Hukum)  
S-2 : UGM (Fakultas Hukum)