

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA LISAN  
TERHADAP NAKHODA KAPAL PT. INTERNUSA BAHARI PERSADA (STUDI  
KASUS MA NOMOR 52 K/PDT.SUS.PHI/2018)**

**Arofatus Siddiqiyah**

Fakultas Hukum, Universitas Nasional  
[arofatussiddiqiyah@gmail.com](mailto:arofatussiddiqiyah@gmail.com)

**Masidin**

Fakultas Hukum, Universitas Nasional  
[hardin\\_nasrip@yahoo.com](mailto:hardin_nasrip@yahoo.com)

**Abstrak**

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah salah satunya. Sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normative. Bahan hukum primer diperoleh dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan mengambil putusan yang terkait yaitu Putusan No. 52 K/Pdt.Sus.PHI/2018 untuk dianalisis.

**Kata kunci:** *pemutusan hubungan kerja, hubungan kerja, pelanggaran*

**Abstract**

*The issue of labor or labor is a problem that we typically hear for developing countries, including Indonesia. Related to this, termination of employment (PHK) is one of them. As happened unilateral termination of employment by companies in Indonesia. In this writing the authors use the normative legal research method. Primary legal materials were obtained from Law No. 13 of 2003 concerning manpower Act No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes by taking related decisions, namely Decision Number. 52 K / Pdt.Sus.PHI / 2018 to be analyzed.*

**Keywords:** *termination of employment, employment relations, violation*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dari pembangunan nasional tersebut merupakan pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-empat yaitu melindungi bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat maka pemerintah melaksanakan pembangunan di segala bidang khususnya bidang ekonomi. Hal ini dikarenakan pembangunan di bidang ekonomi memiliki pengaruh dan berkaitan erat dengan bidang-bidang lainnya seperti bidang sosial, politik, budaya, pendidikan, pertahanan keamanan, serta bidang-bidang lainnya.

Keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pembangunan di bidang lainnya sehingga tujuan pembangunan nasional dapat terwujud. Indikasi tercapainya peningkatan kesejahteraan dan keadilan rakyat dapat dilihat dari adanya pemerataan pendapatan perkapita dan peningkatan daya beli masyarakat.

Pada Tahun 2003 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketebagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi mendapatkan upah, dia adalah pekerja/buruh/karyawan.

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 hingga dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha kepada pekerja bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan,

perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja telah mengerjakan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 butir (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :<sup>2</sup>

1. Perselisihan Mengenai Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antara serikat pekerja

Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah, dan masalah terkait lainnya juga masalah pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK. Istilah pemutusan hubungan kerja merupakan suatu momok bagi setiap pekerja, karena pekerja dan keluarganya akan mengalami penderitaan dan terancam kelangsungan hidupnya dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Apapun alasan PHK, prosedur utama yang perlu ditempuh kedua belah pihak yakni melakukan musyawarah untuk mufakat atau yang disebut bipartit. Jika tidak selesai bisa meminta bantuan dinas tenaga kerja setempat dan memilih cara penyelesaian apakah menggunakan mediasi atau konsiliasi. Namun, jika proses itu tidak mampu menyelesaikan perselisihan upaya hukum bisa dilanjutkan ke pengadilan.

Selain itu, dalam menyiapkan proses melakukan PHK seharusnya pihak perusahaan juga sudah memiliki dokumen-dokumen terkait yang menjadi alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja. Misalnya, apa bentuk pelanggaran tata tertib yang dilakukan pekerja, apakah sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dalam rangka pembinaan terhadap pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 61 Undang-Undang No. 13

---

<sup>1</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 79-80

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 121

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun masih ada beberapa perusahaan yang tidak memperhatikan hal-hal tersebut. Seperti yang terjadi dalam kasus pemutusan hubungan kerja antara PT. Internusa Bahari Persada dengan Timbul Simatupang. Dalam permasalahan ini, ada bagian permasalahan yang menarik untuk peneliti bahas, yaitu terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara lisan yang dilakukan oleh PT. Internusa Bahari Persada yang diwakili oleh Djoli selaku Direktur utama PT. Internusa Bahari Persada. PT. Internusa Bahari Persada memutuskan hubungan kerja dengan Timbul Simatupang yang menjadi pekerja di PT tersebut sebagai Nahkoda Kapal dengan perjanjian kerja tertentu selama 1 tahun. Timbul Simatupang dipecat secara lisan dengan alasan telah melakukan pelanggaran kerja dengan membiarkan kapal kandas; menyenggol kapal teman hingga tiangnya roboh; minum-minuman keras; setelah mau berlayar, memarahi lima Anak Buah Kapal akibat mabuk; kurang cakap membawa kapal; serta membahayakan keselamatan kapal, namun Timbul Simatupang menyangkal hal tersebut dan Simatupang meminta PT Internusa Bahari Persada untuk membayarkan sisa gaji Timbul Simatupang selama tujuh bulan sisa waktu kerja namun pihak perusahaan tetap tidak memenuhi kewajibannya. Sejah pengalaman peneliti hanya sedikit orang yang mengetahui secara rinci tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan, bahkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membenarkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan.

Dari masalah tersebut, peneliti ingin membahas “**Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Lisan Terhadap Nahkoda Kapal PT Internusa Bahari Persada (Studi Kasus Putusan MA Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Hubungan Kerja di Kapal Laut atau di Bidang Pelayaran Menurut Perundang-Undangan?
2. Bagaimana Pengaturan dan Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Nahkoda Menurut Perundang-Undangan?
3. Bagaimana Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Kasus Putusan MA Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018?

### **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kerja di Kapal Laut atau di Bidang Pelayaran Menurut Perundang-Undangan, untuk mengetahui Pengaturan dan Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Nahkoda Menurut Perundang-Undangan dan untuk mengetahui pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Kasus Putusan MA Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Secara teoritis, tulisan ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan bagi penegak hukum terkait Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Nahkoda. Secara praktis diharapkan hasil penelitian dapat memberikan masukan secara khusus kepada lembaga yang terkait mengenai Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Nahkoda secara umum bagi institusi hukum yang ingin mengetahui tentang Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Nahkoda.

### **E. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang diangkat, penulis menggunakan Jenis penelitian yuridis normatif, Disini penulis menggunakan sumber data dari kepustakaan dan jenis data yang dibutuhkan meliputi data primer, data sekunder dan data tersier. Data primer yang meliputi UUD NRI Tahun 1945, Putusan Pengadilan, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Peraturan Pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang kepelautan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dan studi kepustakaan seperti buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum Bagian ini menjelaskan sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan data tersier Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang mendukung

bahan hukum primer dan sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.<sup>3</sup> Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisi kualitatif.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh Hukum.<sup>5</sup>

Fungsi teori perlindungan hukum yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap hak-hak Nahkoda Kapal (pekerja) yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara lisan.

### B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.13

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), hal, 85

berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja<sup>5</sup>.

Seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan/majikan, ia mengikatkan dirinya untuk memperoleh upah. Ia mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu, iapun harus memberikan sesuatu kepada pihak majikan yaitu yang berupa pengerahan jasa-jasanya sebagai kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan<sup>6</sup>.

Suasana kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diharapkan dalam jalinan hubungan kerja, dapat diciptakan melalui:<sup>7</sup>

1. adanya syarat-syarat kerja yang baik,
2. hubungan antara pengusaha dengan stafnya dan para pekerja baik atasan maupaun bawahan yang harmonis, sehingga antara masing-masing selalu timbul toleransi,
3. hubungan antara pekerja dengan sesama pekerja lainnya, dan
4. keadaan perusahaan dan usahanya.

Kenapa faktor tersebut akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, tentram dan tertib, kalau dalam perwujudan benar-benar dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, karena Undang-Undang Dasar 1945 yang didasari Pancasila merupakan Hukum Dasar yang telah mengendalikan perilaku setiap insan Indonesia menjadi insan-insan berbudi baik, menjauhkan diri dari nafsu dan keinginan untuk meremehkan insan lainnya dan menjauhkan diri dari nafsu memeras sesama insan lainnya.<sup>8</sup>

National Journal of Law

## PEMBAHASAN

### A. Hubungan Kerja di Kapal Laut atau di Bidang Pelayaran Menurut Perundang-Undangan

---

<sup>5</sup> G. Kartasapoetra, dkk, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hlm. 18.

<sup>6</sup> G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widianingsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Bandung, Armico, 1982, hlm. 73

<sup>7</sup> G. Kartasapoetra, dkk, op.cit, hlm. 30.

<sup>8</sup> Ibid, hlm 30

Pengertian hubungan kerja secara umum yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yang mana pekerja menerima upah atas pekerjaan yang diberi oleh pengusaha dan pengusaha yang memberikan upahnya.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh seseorang yang bekerja di bidang pelayaran seperti nakhoda disebut perjanjian kerja laut (PKL). Perjanjian kerja laut adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dengan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal. (Pasal 395 Undang-Undang Hukum Dagang).

Sedangkan menurut pasal 1 peraturan pemerintah nomor 7 tahun 2000 tentang kepelautan, hanya memberikan pengertian secara eksplisit dan singkat yaitu perjanjian kerja laut adalah perjanjian kerja perseorangan yang ditandatangani oleh pelaut indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.

Perjanjian kerja antara pengusaha kapal dengan nakhoda atau perwira kapal harus dibuat secara tertulis. Pembuatan Perjanjian kerja laut ini berfungsi untuk memberikan perlindungan kepada awak kapal yang bekerja diatas kapal. Bila perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut diancam batal.<sup>9</sup> Pembuatan Perjanjian kerja laut ini berfungsi untuk memberikan perlindungan kepada awak kapal yang bekerja diatas kapal. Perjanjian Kerja Laut tersebut harus dibuat secara otentik (pasal 400 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang), yaitu harus dibuat dihadapan seorang pejabat pemerintah yang ditunjuk (syahbandar) dan ditanda tangani oleh pejabat tersebut. Perjanjian kerja yang harus dibuat harus berdasarkan keinginan kedua belah pihak atau tanpa paksaan, dan dalam isi perjanjian tersebut tidak boleh terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-Undang atau peraturan-peraturan yang berlaku. Isi dari perjanjian kerja laut sekurang- kurangnya tercantum antara lain meliputi pasal 400 dan 401 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang jo. Penjelasan pasal 18 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2007 tentang Kepelautan yaitu diantaranya:

1. Nama lengkap nakhoda dan nama kecilnya sesuai dengan akte kelahiran.

---

<sup>9</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, ps. 399



2. Hari, tempat dan tanggal lahir / umur nakhoda sesuai akte ( bila tidak diketahui, maka dimasukkan umur kira-kira).
3. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat.
4. Jabatan nakhoda dan penunjukkan kapal dimana nakhoda akan bekerja.
5. Perjalanan pelayaran yang akan ditempuh nakhoda, jika sudah pasti.
6. Pernyataan apakah nakhoda mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan lain (didarat) selain tugas-tugas di kapal, jika ada, apa pekerjaan itu.
7. Nama syahbandar.
8. Gaji nakhoda, upah lembur, tunjangan-tunjangan lainnya selain yang di haruskan undang-undang.
9. Tempat dan hari/tanggal dimulainya pekerjaan di kapal atau saat perjanjian mulai berlaku (terhitung dari ditanda tangannya PKL), atau jangka waktu nakhoda dipekerjakan.
10. Ketentuan mengenai hak atas hari libur atau cuti, ditambah dengan ketentuan asuransi dan pemulangan, jaminan kerja dan pesangon.
11. Berakhirnya atau pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan.
12. Tanda tangan buruh, majikan dan syahbandar.
13. Tanggal ditandatangani atau disyakkannya perjanjian kerja laut tersebut.<sup>10</sup>

Walaupun demikian, selain diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Perjanjian Kerja Laut juga tunduk pada Bab Ketujuh A (tentang Perjanjian-perjanjian Untuk Melakukan Pekerjaan) dari Buku Ketiga (tentang Perikatan) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang tidak diatur khusus (dengan tegas) dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Sedangkan, saat ini ketentuan-ketentuan dalam Bab Ketujuh A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimaksud sebagian besar (hampir seluruhnya) sudah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) khususnya mengenai hubungan kerja pada pasal 50 sampai pasal 66.

Namun menurut hemat penulis, dengan adanya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka ketentuan dalam KUHD ataupun Undang-Undang Pelayaran tidaklah dikesamping. Karena yang diatur dalam KUHD maupun

---

<sup>10</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, ps. 400

Undang-Undang Pelayaran bersifat khusus (*Lex Specialis*), dan ketentuan yang diatur dalam UU ketenagakerjaan bersifat umum. Oleh karena itu, berlaku azas "*lex specialis derogate legi generalis*".

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya mengenai perjanjian kerja dan perjanjian kerja laut, penulis berpendapat bahwa antara keduanya memiliki perbedaan yaitu dari segi isi perjanjiannya dan dari segi syarat sah pembuatan perjanjiannya. Jika dilihat dari segi isi perjanjian kerja laut lebih spesifik dan isi dari perjanjian kerja laut sekurang-kurangnya tercantum antara lain meliputi pasal 400 dan 401 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang jo. Penjelasan pasal 18 ayat (2) PP No. 7 Tahun 2007 tentang Kepelautan.

Jika dilihat dari segi syarat sahnya perjanjiannya, perjanjian kerja biasa harus memenuhi syarat perjanjian dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) yang tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam Perjanjian Kerja Laut selain harus memenuhi syarat 1320 KUHPperdata juga harus dibuat secara otentik (pasal 400 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang), yaitu harus dibuat dihadapan seorang pejabat pemerintah yang ditunjuk (syahbandar) dan ditanda tangani oleh pejabat tersebut. Maka dalam hal ini, Perjanjian Kerja Laut lebih memberikan kepastian hukum karena pembuatannya tidak hanya antara pekerja dengan perusahaan namun harus dibuat dihadapan seorang pejabat pemerintah yang ditunjuk (syahbandar) dan ditanda tangani oleh pejabat tersebut.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap. Dalam perjanjian ini, dapat disyaratkan adanya masa percobaan dengan jangka waktu paling lama tiga bulan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 67

Dalam kasus ini, penggugat menyatakan bahwa penggugat dengan tergugat memiliki hubungan kerja sebagai pekerja waktu tertentu (PKWT) sehingga penggugat menuntut uang sisa gajinya selama 7 bulan untuk dibayarkan. Namun gugatan tersebut dibantah oleh tergugat bahwa menurut perjanjian kerja laut yang dibuat oleh kedua belah pihak, tergugat merupakan pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dan hakim menimbang dan memutuskan bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena jenis pekerjaan bersifat tetap sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sehingga penggugat tidak berhak meminta sisa gaji selama 7 bulan sesuai tuntutan penggugat sebelumnya.

## **B. Pengaturan dan Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Nahkoda Menurut Perundang-Undangan**

Pengaturan Ketenagakerjaan dalam bidang pelayaran mengharuskan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Laut tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti yang dibunyikan dalam Pasal 337 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, yaitu: “Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.”<sup>12</sup>

Jadi berdasarkan bunyi Pasal yang telah disebutkan di atas menjelaskan bahwa Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran belum mengatur secara spesifik mengenai ketentuan ketenagakerjaan maupun pemutusan hubungan kerja sehingga Pasal 337 Undang-Undang tentang Pelayaran ini menegaskan untuk tunduk terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan

---

<sup>12</sup> Kementerian Kelautan dan Perikanan Sekretariat Jenderal Satuan Kerja Dewan Kelautan Indonesia Tahun Anggaran 2012, *Penyusunan Kembali Rancangan (Redesign) Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Pelayaran*, hal. 34

Industrial (UU PPHI) telah mengatur tentang apa saja keadaan dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha dan pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka PHK baru bisa dilakukan setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa persetujuan Lembaga penyelesaian hubungan industrial menjadi batal demi hukum. Artinya, PHK dianggap sama sekali tidak pernah ada. Hal itu ditegaskan dalam Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara hukum, tak ada perbedaan langkah-langkah yang harus ditempuh untuk proses pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Keduanya tetap harus merujuk pada UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI jika ingin memutuskan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja telah mengerjakan kesalahan berat.

Dalam kasus ini Timbul Simatupang yang merupakan pekerja di PT Internusa Bahari persada di putus hubungannya oleh perusahaan tersebut. Menurut PT Internusa Bahari Persada, Timbul Simatupang telah melakukan beberapa kali pelanggaran hingga pelanggaran terakhir yang dia lakukan yaitu minum minuman keras yang mengakibatkan kapal kandas, menyenggol kapal teman hingga tiang kapal roboh, memarahi beberapa anak buah kapal karena sedang mabuk, kurang cakap membawa kapal serta mengganggu keselamatan kapal. Oleh karena itu PT Internusa Bahari Persada melakukan peringatan secara lisan dan pemutusan hubungan kerja tanpa memberi surat peringatan terlebih dahulu.

Oleh sebab itu, Timbul Simatupang menggugat PT internusa Bahari Persada ke pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Kemudian perusahaan PT Internusa Bahari Persada mengatakan bahwa seharusnya pengadilan tidak menerima gugatan penggugat karena PT internusa bahari Persada menganggap tidak pernah ada mediasi antara Timbul Simatupang dan PT Internusa Bahari Persada. Namun, penggugat dalam pembuktiannya melampirkan surat anjuran Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara nomor 426/-1.831 tertanggal 8 Maret 2017 yang asli. Anjuran tersebut membuktikan bahwa para pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum mengajukan gugatannya ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sehingga Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tersebut sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan bahwa pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Menurut penulis, karena Timbul Simatupang merupakan pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau pekerja tetap dan hakim di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tingkat pertama membenarkan hal tersebut maka seharusnya PT. Internusa Bahari Persada harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang yang telah disebutkan disebutkan sebelumnya dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan seperti memberikan surat peringatan agar tidak mengulangi perbuatannya.

Menurut mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu apabila pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut kepada pekerja. Atau apabila pekerja melakukan pelanggaran berat, pengusaha (tergugat) dapat langsung mengeluarkan surat peringatan 3 (SP3) ataupun langsung memecat pekerja.

Namun, jika pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat maka baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah pelaku terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan. Sebagai tindak lanjut atas Putusan MK RI No. 012/PUU-I/2003 tersebut, pada tanggal 7 Januari 2005, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) juga sudah mengeluarkan Surat Edaran No. SE.13/MEN/SJ-HKI/I/2005 yang pada intinya meminta pengusaha baru melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja karena alasan kesalahan berat setelah adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa pekerja benar telah melakukan kesalahan berat. Sepanjang putusan itu belum ada, maka pemutusan hubungan kerja belum dapat dijatuhkan, kecuali berformat skorsing.<sup>13</sup>

Dalam hal ini, PT Internusa Bahari Persada (tergugat) memang tidak pernah memberikan teguran secara tertulis yaitu hanya secara lisan dalam hal teguran atas pelanggaran yang telah dilakukan oleh Timbul Simatupang (penggugat) yang mana menurut keterangan tergugat dalam putusan ini penggugat sudah melakukannya beberapa kali. Dalam waktu pemberian teguran lisan ini, tergugat tetap melaksanakan kewajiban pekerjaannya hingga penggugat melakukan pelanggaran kerja yang telah dilakukan penggugat yang berupa membuat kapal kandas hingga menyenggol kapal teman. Atas tindakan penggugat maka tergugat sudah tidak bisa mentoleransi lagi hal terserbut lantas membuat surat pemutusan kerja yang dikirimkan melalui pos ke alamat penggugat namun tergugat mengatakan bahwa surat tersebut tidak pernah sampai pada penggugat.

Berikut ini tahapan-tahapan pemutusan hubungan kerja yang diatur secara rinci dalam pasal 151 *juncto* pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

---

<sup>13</sup>Iron Sarira. *Phk Dengan Alasan “Kesalahan Berat”* <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-kesalahan-berat/> dikutip tanggal 03 Maret 2020 Pukul 07:20

1. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan alternative terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja.
2. Memberikan pembinaan kepada pekerja pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara: a) Memberikan Pendidikan dan latihan atau mutasi. b) memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat tertulis yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap, yaitu: Surat peringatan satu (SP1), Surat peringatan satu (SP2), Surat peringatan satu (SP3) secara berturut-turut.<sup>14</sup>

Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut adalah enam bulan. Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja Bersama (PKB) masih dalam tenggang waktu enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berlaku enam bulan sejak diterbitkannya. Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua pekerja masih melakukan pelanggaran lagi maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan terakhir (ketiga), yang berlaku selama enam bulan. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan surat peringatan ketiga pekerja juga masih melakukan pelanggaran barulah pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Tahapan-tahapan peringatan ini dapat diabaikan jika pekerja melakukan kesalahan berat.

Menurut penulis jika melihat tahapan-tahapan pemutusan hubungan kerja diatas, penulis berpendapat bahwa PT. Internusa Bahari Persada (Tergugat) dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Timbul Simatupang (Penggugat) tanpa memberikan surat peringatan terlebih dahulu itu tidak sah atau tidak berkekuatan hukum. Karena tidak sesuai dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja pada pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemberian surat peringatan bagi pekerja yang melakukan pelanggaran sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja. Namun

---

<sup>14</sup> Guus Heerman Van Voss, Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Denpasar, Penerbitan Pustaka Larasan, 2012, hal. 223

dalam hal ini hakim membenarkan atas pemutusan kerja yang dilakukan oleh tergugat dengan menerapkan ketentuan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena penggugat telah melakukan pelanggaran kerja berupa mabuk-mabukan ditempat kerja sebagaimana telah dipertimbangkan *Judex facti*.

Oleh karena itu, pendapat penulis mengenai putusan hakim tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat telah keliru menerapkan ketentuan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pihak tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga.

Seharusnya hakim harus lebih cermat dalam memberikan putusan dalam sebuah perkara khususnya dalam hal ini yaitu pemutusan hubungan kerja agar memberikan perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja dalam menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin persamaan serta perlakuan atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Selain itu juga, pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang dilakukan oleh PT Internusa Bahari Persada batal demi hukum sebagaimana yang telah disebutkan dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Atau pengusaha dapat *skorsing* pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja hingga mendapat pemutusan hubungan kerja yang sah. Namun dalam hal ini hakim tetap menyatakan putus hubungan kerjanya antara Timbul Simatupang dengan PT Internusa Bahari Persada dan penggugat tidak mendapatkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda selama proses pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 115 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha dapat meakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang seang dalam proses



pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya diterima pekerja/buruh.

Dalam hal ketenagakerjaan sangat diperlukan juga perlindungan hukum tidak hanya mengenai ketenagakerjaan saja, dalam hal ini perlindungan hukum sangat diperlukan bagi karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak agar apa yang menjadi hak-haknya bisa diberikan. Perlindungan hukum sendiri menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>15</sup> Perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dan pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

### **C. Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Kasus Putusan MA Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial dalam pasal 3 menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Dalam kasus ini, pelaksanaan perundingan ini gagal dan dibuktikan dalam pembuktian terdapat surat anjuran Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara nomor 426/-1.831 tertanggal 8 Maret 2017 yang asli terlampir bersama surat gugatan Timbul Simatupang. Anjuran tersebut membuktikan bahwa para pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum mengajukan gugatannya ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

---

<sup>15</sup> Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53-54

Menurut penulis, saat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Internusa Bahari Persada terhadap penggugat tersebut melanggar hukum oleh karenanya pemutusan hubungan kerja tersebut semestinya dinyatakan belum berkekuatan hukum berdasarkan 3 (tiga) alasan sebagai berikut:

1. Penggugat telah mengalami pemutusan hubungan kerja padahal penggugat belum pernah mendapat Surat Peringatan (SP) dari perusahaan
2. Penggugat tidak ada melakukan pelanggaran berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja dan tanpa adanya peringatan terlebih dahulu sebagaimana ditentukan dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Internusa Bahari Persada pada saat itu belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada azasnya melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang, sehingga semestinya tergugat mendapat sanksi hukum sepantasnya, selanjutnya dihukum untuk membayar hak-hak pekerja menurut ketentuan pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun pertimbangan hukum dalam putusan nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2018 adalah sebagai berikut:

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 2 Oktober 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 30 Oktober 2017 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Judex Facti telah benar menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena jenis pekerjaan bersifat tetap sehingga

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja berupa mabuk-mabukan di tempat kerja sebagaimana telah dipertimbangkan *Judex Facti*.

Maka pertimbangan hakim dalam memutus perkara ini menurut penulis kurang cermat dengan menerapkan pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dipandang tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam pasal tersebut yang menyatakan bahwa apabila dalam hak pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam dalam perjanjian kerja, pertauran perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan, seetelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surta peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara beturut.

Oleh karena itu, maka hakim hal ini tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mana hakim seharusnya bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi melihat juga pertimbangan sosiologis yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan. Sehingga dalam pengambilan keputusan ini hendaknya majelis hakim dapat melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada dan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan) dengan pasal yang akan diterapkan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja di kapal laut di bidang pelayaran dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada perbedaan karena pengaturan hubungan kerja dalam bidang pelayaran mengacu dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan dalam pasal Pasal 337 UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

2. Mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Internusa Bahari Persada tidak sesuai dengan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan kepada penggugat dan tergugat hanya memberikan teguran lisan mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh penggugat.
3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Internusa Bahari Persada terhadap penggugat tersebut melanggar hukum oleh karenanya pemutusan hubungan kerja tersebut semestinya dinyatakan belum berkekuatan hukum karena penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan dari tergugat.

Putusan hakim tersebut pun kurang memberikan keadilan bagi penggugat (pekerja) karena penggugat juga dirugikan karena seharusnya perusahaan membayar hak-hak pekerja menurut ketentuan pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan wajib membayar upah selama dalam proses pemutusan hubungan kerja.

## **B. Saran**

1. Hendaknya bagi perusahaan di bidang pelayaran dalam memutuskan hubungan kerja harus mengikuti perundang-undangan yang berlaku. Dan pemerintah harusnya lebih memperhatikan apakah peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini khususnya pemutusan hubungan kerja sudah benar-benar dijalankan oleh perusahaan atau tidak.
2. Perusahaan hendaknya mengikuti mekanisme pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dan perusahaan wajib memberikan peringatan-peringatan baik secara lisan maupun tertulis sebelum akhirnya ingin memutuskan hubungan kerja. Dan bagi pemerintah hendaknya lebih memperhatikan terhadap perusahaan yang belum melaksanakan perundang-undangan yang berlaku khususnya dalam pemutusan hubungan kerja.

3. Seharusnya hakim memberikan perlindungan hukum dan lebih cermat dalam memutuskan sebuah perkara dengan melihat kesesuaian fakta-fakta yang ada dan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan) dengan pasal yang akan diterapkan. Dan diperlukan adanya pengawasan pihak Komisi Yudisial untuk mengontrol apakah putusan ini memberikan pengaruh terhadap masing-masing pihak, baik yang kalah maupun yang menang. Agar pihak pekerja dan perusahaan sama-sama memperoleh hak-hak dan kewajibannya secara adil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks, 2009
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Grafindo Persada, 2007
- Guus Heerman Van Voss, *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Penerbitan Pustaka Larasan, 2012.
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994.
- G. Kartasapoetra, dan Rience G. Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, 1982.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Cet. 8. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014
- Kementerian Kelautan dan Perikanan Sekretariat Jenderal Satuan Kerja Dewan Kelautan Indonesia Tahun Anggaran 2012, *Penyusunan Kembali Rancangan (Redesign) Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Pelayaran*, hal. 34
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2000 tentang kepelautan

Sarira, Iron. *Phk Dengan Alasan “Kesalahan Berat”* <https://business-law.binus.ac.id/2016/04/30/phk-dengan-alasan-kesalahan-berat/> dikutip tanggal 03 Maret 2020 Pukul 07:20

