

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN HAK PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT RIAU
CRUMB RUBBER FACTORY (PT RICRY)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning**



Disusun Oleh :

NAMA : ADDERMI

NPM : 2074201181

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

Pergi Memancing ke Sungai Siak

Singgahlah Membeli Air Minum

Menimba Ilmu di FH Unilak

Sebentar Lagi Sarjana Hukum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : ADDERMI
NPM : 2074201181
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN PEMBAYARAN HAK PEKERJA
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA
PT RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (PT RICRY)

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I

(Dr. Indra Afrita, S.H., M.H.)

DOSEN PEMBIMBING II

(Robert Libra, S.H., M.H.)



MENGETAHUI,
DEKAN

(Dr. Fahmi, S.H., M.H.)



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023

Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955

Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id

PEKANBARU

**DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

N A M A : **ADDERMI**
N P M : **2074201181**
FAKULTAS/PROG. STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**
JUDUL SKRIPSI : **PELAKSANAAN PEMBAYARAN HAK PEKERJA
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA
PT RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (PT RICRY)**

TANGGAL LULUS : **28 JUNI 2024**

PANITIA

KETUA

Dr. INDRA AFRITA, S.H., M.H.

SEKRETARIS

ROBERT LIBRA, S.H., M.H.

ANGGOTA

Dr. TRI ANGGARA PUTRA, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023

Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955

Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id

PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

N A M A : ADDERMI
N P M : 2074201181
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

- Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)$$

22

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

- 80 – 100 : A
- 70 – 79,99 : B
- 60 – 69,99 : C
- 50 – 59,99 : D

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADDERMI

NIM : 2074201181

Program Studi : SI Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini dengan judul **“PELAKSANAAN PEMBAYARAN HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (PT RICRY)”** adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan/atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan/atau fakta pendukung atas skripsi ini.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 1 Juli 2024

Yang Menyatakan,


The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow and red revenue stamp. The stamp is a 10,000 Rupiah 'Meterai Tempel' (adhesive stamp) with the Garuda Pancasila emblem and the serial number 496EDALX300185792. Below the stamp, the name 'ADDERMI' is printed in black capital letters.

ADDERMI

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah... Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PEMBAYARAN HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (PT RICRY)”** ini dengan baik dan juga tepat waktu.

Selesainya penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dikarenakan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis sampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum. sebagai Rektor Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Muhammad Azani, S.Th.I., M.S.I. sebagai Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
4. Ibu Yetti, S.H., M.Hum. Ph.D. sebagai Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
5. Bapak Irfansyah, S.Pi., S.H., M.H. sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
6. Bapak Dr. Suhendro, S.H., M.Hum. sebagai Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
7. Ibu Dr. Indra Afrita, S.H., M.H. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Robert Libra, S.H., M.H. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

9. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menimba ilmu di Universitas Lancang Kuning.
10. Bapak dan Ibu karyawan/karyawati Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan pelayanan yang baik selama penulis menimba ilmu di Universitas Lancang Kuning.
11. Istri dan anak-anak tercinta yang tidak kenal lelah memberikan dukungan dan mengirimkan do'a agar penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.
12. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis dalam perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga hasil penelitian yang termuat dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum, terutama Hukum Perdata Bisnis.

Pekanbaru, 13 Mei 2024

Penulis,

ADDERMI

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER

PANTUN PEMBUKA	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian	6
D. Kerangka Teori	7
1. Teori Hukum Ketenagakerjaan	7
2. Teori Tanggung Jawab	8
3. Teori Penyelesaian Sengketa	9
E. Metode Penelitian	10
1. Jenis Penelitian	10
2. Lokasi Penelitian	10
3. Populasi dan Sampel	11
4. Sumber Data	13
5. Teknik Pengumpulan Data	14
6. Analisis Data	15

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru	16
B. Profil PT Riau Crumb Rubber Factory	21

C. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	22
D. Profil Pengadilan Negeri Pekanbaru.....	28

BAB III TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Pemutusan Hubungan Kerja	31
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit	38
C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Tripartit	41
D. Pengadilan Hubungan Industrial.....	45
E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan	51

BAB IV PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pembayaran Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY)	58
B. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Pembayaran Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY).....	62
C. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Pembayaran Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY)	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PANTUN PENUTUP

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan Sampel	13
Tabel II.1	Data Jumlah Penduduk di Kota Pekanbaru Tahun 2023.....	19
Tabel II.2	Data Pekerjaan Masyarakat Kota Pekanbaru Tahun 2023	20
Tabel IV.1	Hak Para Pekerja PT Riau Crumb Rubber Factory	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Lambang Kota Pekanbaru	16
Gambar II.2	Struktur Organisasi PT Riau Crumb Rubber Factory.....	21
Gambar II.3	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	24
Gambar II.4	Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Pekanbaru	29
Gambar II.5	Profil Hakim Pengadilan Hubungan Industrial	30

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup dikarenakan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan syarat bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2018, PT Riau Crumb Rubber Factory melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerjanya karena perusahaan akan tutup. Namun, Direktur PT Riau Crumb Rubber Factory tidak bersedia membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian ini adalah Penelitian Hukum Sosiologis. Hasil dari penelitian ini, pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory adalah belum terlaksana karena PT Riau Crumb Rubber Factory tidak bersedia membayar hak-hak 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu upah dari bulan Juni - Oktober 2018 serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory adalah keuangan perusahaan yang sudah bangkrut karena PT Riau Crumb Rubber Factory sudah tutup dan ketidaktahuan para pekerja mengenai prosedur eksekusi putusan pengadilan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory adalah mengajukan permohonan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr yang telah berkekuatan hukum tetap dan menyita aset-aset milik PT Riau Crumb Rubber Factory. Sarannya adalah meskipun PT Riau Crumb Rubber Factory sudah tutup, pemilik perusahaan PT Riau Crumb Rubber Factory seharusnya punya itikad yang baik untuk melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr tanggal 13 Februari 2019 untuk membayar upah 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerja dari bulan Juni - Oktober 2018 serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

Kata kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, PT Riau Crumb Rubber Factory, Hak Pekerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengaturan sektor ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya mengenai kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha serta kepentingan pemerintah dan kepentingan masyarakat sehingga diperlukan pengaturan yang komprehensif mulai dari peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, perluasan lapangan kerja, pembinaan terhadap perusahaan dan tenaga kerja, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, pada tanggal 25 Maret 2003 disahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pemberi kerja dan tenaga kerja berdasarkan suatu perjanjian yang mengatur mengenai pekerjaan dan upah kerja.² Hubungan kerja berakhir apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak.

Berdasarkan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup dikarenakan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun

¹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 15.

² Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan: Hubungan Kerja*, (Bandung: Penerbit Kaifa, 2017), hlm. 3.

atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan syarat bahwa pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh dengan perhitungan yaitu:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, uang pesangon 1 (satu) bulan upah.
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, uang pesangon 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, uang pesangon 3 (tiga) bulan upah.
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, uang pesangon 4 (empat) bulan upah.
5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, uang pesangon 5 (lima) bulan upah.
6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, uang pesangon 6 (enam) bulan upah.
7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, uang pesangon 7 (tujuh) bulan upah.

8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, uang pesangon 8 (delapan) bulan upah.
9. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, uang pesangon 9 (sembilan) bulan upah.

Berdasarkan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima pekerja/buruh dengan perhitungan yaitu:

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

7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, uang penghargaan masa kerja 8 (delapan) bulan upah.
8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, uang penghargaan masa kerja 10 (sepuluh) bulan upah.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Riau Crumb Rubber Factory. PT Riau Crumb Rubber Factory adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet mentah menjadi bahan karet setengah jadi untuk industri. PT Riau Crumb Rubber Factory mulai beroperasi sejak tahun 1969 di Kota Pekanbaru dan berkedudukan di Kelurahan Sri Meranti Kecamatan Rumbai.

Pada tahun 2018, PT Riau Crumb Rubber Factory melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerjanya karena perusahaan akan tutup. Namun, Direktur PT Riau Crumb Rubber Factory tidak bersedia membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Bahkan, para pekerja telah memenangkan gugatan perselisihan hubungan industrial melawan PT Riau Crumb Rubber Factory di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berdasarkan Putusan Hakim Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr tanggal 13 Februari 2019. Pada tahun 2019, PT Riau Crumb Rubber Factory tutup. Namun, Direktur PT Riau Crumb Rubber Factory tetap tidak bersedia membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terhadap para pekerjanya.³

³ <https://m.riauin.com/read-14360-2020-05-19-putusan-pn-pekanbaru-diabaikan-nasib-366-eks-karyawan-pt-ricry-prihatin.html>

Dari latar belakang masalah yang telah digambarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PEMBAYARAN HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (PT RICRY)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY)?
2. Bagaimanakah hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY)?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory.

- b. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory.
- c. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan persyaratan wajib dalam menyelesaikan perkuliahan dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) pada Program Studi S-1 Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
- b. Secara akademis, penelitian ini berguna memperkaya wawasan ilmu pengetahuan di bidang Hukum Ketenagakerjaan serta dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang meneliti mengenai pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory.
- c. Secara praktis, penelitian ini berguna menjadi referensi bagi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau dalam mengambil kebijakan mengenai pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory

berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan adalah seperangkat aturan, baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, yang mengatur pola hubungan kerja antara pemberi kerja di satu sisi dan penerima kerja di sisi yang lain. Menurut L.G. Levenbach, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja. Menurut N.E.H. van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja serta tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dan upah kerja.⁴

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hukum Ketenagakerjaan di satu sisi bersifat privat dan di sisi lain bersifat publik. Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat artinya bahwa terdapat hubungan hukum antara pengusaha dan tenaga kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Hukum Ketenagakerjaan bersifat publik artinya bahwa adanya

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 10.

intervensi dari pemerintah dalam melindungi hak-hak tenaga kerja serta adanya sanksi dalam peraturan perundang-undangan.⁵

2. Teori Tanggung Jawab

Tanggung jawab berkaitan erat dengan kewajiban dan hak. Menurut Hans Kelsen, setiap orang bertanggung jawab atas perbuatan hukum yang dilakukannya. Dasar pertanggungjawaban dalam Hukum Perdata terbagi dua, yaitu pertanggungjawaban atas dasar kesalahan dan pertanggungjawaban atas dasar risiko.⁶ Pertanggungjawaban atas dasar kesalahan lahir karena wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Seseorang wajib bertanggung jawab karena dinyatakan bersalah, baik yang disengaja maupun karena kelalaian. Pertanggungjawaban atas dasar risiko lahir karena suatu kedudukan hukum. Seorang pengusaha bertanggung jawab atas kegiatan usaha serta upah kerja dan kesejahteraan para pekerja.

Secara umum, prinsip yang berlaku dalam kegiatan bisnis yang baik sesungguhnya tidak terlepas dari kehidupan manusia. Prinsip-prinsip tersebut berkaitan erat dengan sistem nilai yang dianut oleh masyarakat. Menurut Ridwan Khairandy, prinsip-prinsip dalam etika bisnis antara lain yaitu prinsip otonomi, prinsip kejujuran, prinsip berbuat baik (*beneficence*) dan tidak berbuat jahat (*non-maleficence*), prinsip keadilan, serta prinsip hormat kepada diri sendiri dan orang lain. Dalam etika bisnis, tanggung jawab perusahaan terdiri atas tanggung jawab hukum (*legal responsibility*) yang meliputi aspek

⁵ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 28.

⁶ Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 17.

perdata (*civil liability*) dan aspek pidana (*crime liability*) serta tanggung jawab sosial (*social responsibility*) kepada masyarakat.⁷

3. Teori Penyelesaian Sengketa

Penyelesaian sengketa adalah proses dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dilakukan antara salah satu pihak dengan pihak yang lain. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu penyelesaian sengketa litigasi yang dilakukan di pengadilan dan penyelesaian sengketa non litigasi yang dilakukan di luar pengadilan.⁸

Penyelesaian sengketa non litigasi dilakukan melalui negosiasi, mediasi, dan arbitrase. Negosiasi adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa saat pihak-pihak yang berperkaranya berusaha saling menyelesaikan permasalahannya secara damai dan tidak menarik perhatian orang lain. Negosiasi merupakan cara penyelesaian sengketa paling tua yang digunakan oleh manusia. Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa dengan melibatkan Mediator yang bersifat netral untuk membantu para pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, namun Mediator tidak memiliki kewenangan untuk mengambil sebuah keputusan. Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada perjanjian yang sebelumnya dibuat secara tertulis oleh para pihak.⁹

Penyelesaian sengketa melalui litigasi merupakan upaya terakhir bagi para pihak yang bersengketa yang dilakukan setelah proses penyelesaian

⁷ Ridwan Khairandy, *Perseroan Terbatas: Doktrin, Peraturan Perundang-undangan, dan Yurisprudensi*, (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2009), hlm. 88.

⁸ Frans Hendra Winarta, *Hukum Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 66.

⁹ *Ibid.*, hlm. 67.

sengketa melalui non litigasi tidak membuahkan hasil. Penyelesaian sengketa litigasi dilakukan di Pengadilan.¹⁰

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Hukum Sosiologis. Penelitian Hukum Sosiologis adalah suatu penelitian yang membahas mengenai pelaksanaan peraturan perundang-undangan terhadap masyarakat dan efektivitas pengenaan sanksi peraturan perundang-undangan. Penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan pembayaran hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada PT Riau Crumb Rubber Factory (PT RICRY).

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT Riau Crumb Rubber Factory. Lokasi tersebut dipilih karena pada tahun 2018, PT Riau Crumb Rubber Factory melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 366 orang pekerjanya karena perusahaan akan tutup. Namun, Direktur PT Riau Crumb Rubber Factory tidak bersedia membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Bahkan, para pekerja telah memenangkan gugatan perselisihan hubungan industrial melawan PT Riau Crumb Rubber Factory di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berdasarkan Putusan Hakim Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr tanggal 13 Februari 2019. Pada tahun

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 67-68.

2019, PT Riau Crumb Rubber Factory tutup. Namun, Direktur PT Riau Crumb Rubber Factory tetap tidak bersedia membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terhadap para pekerjanya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan pihak yang terkait dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang berjumlah 1 orang.
- 2) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, yang berjumlah 4 orang.
- 3) Pemilik perusahaan PT Riau Crumb Rubber Factory, yang berjumlah 2 orang.
- 4) Ketua Bidang Konsolidasi DPP Serikat Buruh Cahaya Indonesia (SBCI) Provinsi Riau, yang berjumlah 1 orang.
- 5) Pekerja PT Riau Crumb Rubber Factory yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh PT Riau Crumb Rubber Factory serta belum menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dari PT Riau Crumb Rubber Factory, yang berjumlah 366 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden. Sampel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, yang berjumlah 1 orang, ditetapkan dengan metode sensus.
- 2) Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, yang berjumlah 1 orang, ditetapkan dengan metode purposif.
- 3) Pemilik perusahaan PT Riau Crumb Rubber Factory, yang berjumlah 1 orang, ditetapkan dengan metode random.
- 4) Ketua Bidang Konsolidasi DPP Serikat Buruh Cahaya Indonesia (SBCI) Provinsi Riau, yang berjumlah 1 orang, ditetapkan dengan metode sensus.
- 5) Pekerja PT Riau Crumb Rubber Factory yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh PT Riau Crumb Rubber Factory serta belum menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dari PT Riau Crumb Rubber Factory, yang berjumlah 3 orang, ditetapkan dengan metode random.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No.	Jenis Populasi	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100%
2	Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru	4	1	25%
3	Pemilik perusahaan PT Riau Crumb Rubber Factory	2	1	50%
4	Ketua Bidang Konsolidasi DPP Serikat Buruh Cahaya Indonesia (SBCI) Provinsi Riau	1	1	100%
5	Pekerja PT Riau Crumb Rubber Factory yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh PT Riau Crumb Rubber Factory serta belum menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dari PT Riau Crumb Rubber Factory	366	3	0,08%
	Jumlah	374	7	0,18%

Sumber: *Penelitian skripsi tahun 2023-2024*

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung di PT Riau Crumb Rubber Factory melalui observasi dan wawancara dengan para responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum melalui studi kepustakaan.
- c. Data tersier, yaitu data yang berfungsi melengkapi data primer dan data sekunder, seperti berita di media internet.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, yaitu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.
- b. Wawancara, yaitu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disusun secara lisan kepada para responden.
- c. Studi kepustakaan, yaitu teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara membaca dan menganalisa peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum yang relevan dengan permasalahan.

6. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Kualitatif. Analisis Kualitatif adalah teknik dalam menganalisis data yang berasal dari jawaban para responden dalam bentuk kalimat-kalimat yang kemudian dicocokkan dengan peraturan perundang-undangan, jurnal-jurnal ilmiah, dan literatur hukum. Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Deduktif. Metode Deduktif adalah metode dalam menarik kesimpulan dari materi yang bersifat umum ke materi yang bersifat khusus.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory adalah belum terlaksana karena PT Riau Crumb Rubber Factory tidak bersedia membayar hak-hak 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu upah dari bulan Juni - Oktober 2018 sebesar Rp5.117.112.480 serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp25.714.424.449.
2. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory adalah keuangan perusahaan yang sudah bangkrut karena PT Riau Crumb Rubber Factory sudah tutup serta ketidaktahuan para pekerja mengenai prosedur eksekusi putusan pengadilan.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pembayaran pesangon bagi tenaga kerja di PT Riau Crumb Rubber Factory adalah mengajukan permohonan eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr yang telah berkekuatan hukum tetap serta menyita aset-aset milik PT Riau Crumb Rubber Factory.

B. Saran

1. Meskipun PT Riau Crumb Rubber Factory sudah tutup, pemilik perusahaan PT Riau Crumb Rubber Factory seharusnya punya itikad yang baik untuk melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Pbr tanggal 13 Februari 2019 untuk membayar upah 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerja dari bulan Juni - Oktober 2018 sebesar Rp5.117.112.480 (lima miliar seratus tujuh belas juta seratus dua belas ribu empat ratus delapan puluh rupiah) serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerja sebesar Rp25.714.424.449 (dua puluh lima miliar tujuh ratus empat belas juta empat ratus dua puluh empat ribu empat ratus empat puluh sembilan rupiah).
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau seharusnya membantu perjuangan 366 (tiga ratus enam puluh enam) orang pekerja PT Riau Crumb Rubber Factory yang mengalami pemutusan hubungan kerja untuk mendapatkan haknya yaitu upah dari bulan Juni - Oktober 2018 sebesar Rp5.117.112.480 (lima miliar seratus tujuh belas juta seratus dua belas ribu empat ratus delapan puluh rupiah) serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp25.714.424.449 (dua puluh lima miliar tujuh ratus empat belas juta empat ratus dua puluh empat ribu empat ratus empat puluh sembilan rupiah).

3. Para pekerja seharusnya juga melaporkan Direktur Utama dan Direktur serta pemilik perusahaan PT Riau Crumb Rubber Factory ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau karena melakukan tindak pidana kejahatan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 156 Ayat (1) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Almaududi. *Hukum Ketenagakerjaan: Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit Kaifa, 2017.
- Ana Tri Ningsih. *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Aries Harianto. *Hukum Ketenagakerjaan: Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Justitia, 2020.
- Arifuddin Muda Harahap. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Danny H. Simanjuntak. *PHK dan Pesangon*. Yogyakarta: Media Pressindo, 2012.
- Devi Rahayu, Mishbahul Munir, dan Azizah. *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*. Malang: Setara Press, 2021.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan M. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur. *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019.
- Frans Hendra Winarta. *Hukum Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

- Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2004.
- Manahan M.P. Sitompul. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- M. Saleh dan Lilik Mulyadi. *Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012.
- M. Thaib dan Ramon Nofrial. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Munir Fuady. *Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Mustakim. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jakarta: Penerbit Universitas Nasional, 2018.
- M. Yahya Harahap. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Nason Nadeak. *Hukum Perburuhan dan Berbagai Permasalahannya*. Medan: USU Press, 2022.
- Rahmawati Kusuma. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator*. Mataram: Pustaka Bangsa, 2018.
- Ridwan Khairandy. *Perseroan Terbatas: Doktrin, Peraturan Perundang-undangan, dan Yurisprudensi*. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2009.
- R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Samun Ismaya. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Suluh Media, 2014.
- Soedarjadi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.

Zulkarnaen. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Bandung: Pustaka Setia, 2021.

Jurnal :

Renita, Iriansyah, dan Indra Afrita. “Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama pada Bank Swasta di Kota Pekanbaru”. *Jurnal Hukum Mizan di Universitas Islam Kadiri*. Volume 10, Nomor 2, 2021.

Vincensia Anindya Cahyaningtyas. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk Efisiensi dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”. *Jurnal Hukum Morality di Universitas PGRI Palangka Raya*. Volume 8, Nomor 1, 2022.

Yuniarti Tri Suadji. “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit”. *Jurnal Ketenagakerjaan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. Volume 14, Nomor 2, 2019.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.