

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 596/Ilmu Hukum

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG TENAGA KERJA
DI PT. EKADHARMA INTERNASIONAL Tbk CABANG PADANG**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**NAMA : YULFA MULYENI, SH., MH.
NIDN : 1027067104
JABATAN : KETUA
NAMA : VEN HANIF VATAHILLA
NIM : 181000474201052
JABATAN : ANGGOTA**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FEBRUARI 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Tenaga Kerja Di PT. Ekadharna
Internasional Tbk Cabang Padang

Peneliti :

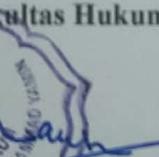
Nama Lengkap : Yulfa Mulyeni, SH., MH.
NIDN : 1027067104
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Nomor HP : 081270051159
Alamat surel (e-mail) : yulfa2706@gmail.com

Anggota Tim

Nama Lengkap : Ven Hanif Vatahilla
NIM : 181000474201052
Perguruan Tinggi : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Tahun Pelaksanaan : 2020
Sumber Dana : Mandiri
Biaya Tahun Berjalan : Rp. 6.000.000,-
Biaya Keseluruhan : Rp. 6.000.000,-

Solok, 14 Februari 2020

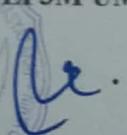
Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


(Rifqi Devi Lawra, SH., MH.)
NIDN: 1016097402

Ketua,


(Yulfa Mulyeni, SH., MH.)
NIDN : 1027067104

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE., MM.)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
RINGKASAN	1
1. PENDAHULUAN	3
2. TINJAUAN PUSTAKA	5
3. METODE	28
4. PEMBAHASAN	30
5. PENUTUP	41
6. JADWAL	41
7. DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	

RINGKASAN

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertambahan penduduk yang berlangsung di Negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan. Bagi pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai

akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat 1 berbunyi : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) atau dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 menyebutkan bahwa : “ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara para pekerja/buruh dan pengusaha” (Abdul Khakim : 321). Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia secara bertahap berdampak pada angka pengangguran yang semakin hari kian meningkat dan pada hakekatnya akan menimbulkan sifat kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ekadharna Internasional Tbk Cabang Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu melihat bagaimana penerapan peraturan perundang-undnagan yang ada dengan pelaksanaannya di masyarakat. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Eka Dharma International Tbk Cabang Padang terjadi karena pekerja telah melakukan pelanggaran berat dan pengunduran diri secara sukarela tetapi tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan

Perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penyelesaian masalah terlebih dahulu dilakukan secara musyawarah antara Perusahaan dengan pekerja. Apabila musyawarah ini tidak menemui kesepakatan, maka dilakukan proses mediasi dengan mengajukan gugatan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

Kata_kunci_; Pemutusan Hubungan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk mendapatkan biaya hidup, seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang di sebut dengan buruh atau pekerja.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan

di Indonesia harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertambahan penduduk yang berlangsung di Negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan.

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat 1 berbunyi : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) atau dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 Menyebutkan bahwa :

“ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara para pekerja/buruh dan pengusaha” (Abdul Khakim : 321).

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu Pancasila yang tersirat dalam sila kelima yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon.

Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia secara bertahap berdampak pada angka pengangguran yang semakin hari kian meningkat dan pada hakekatnya akan menimbulkan sifat kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ekadharma Internasional Tbk Cabang Padang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga di sebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945 . Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut (Adrian Sutedi : 1).

Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep - 224/Men/2003 yang mengatur Undang- Undang ketenagakerjaan, antara lain menyatakan :

- a. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”
- b. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

2. Penggolongan Tenaga Kerja

Dari segi keahlian dan pendidikan tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu :

- a. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

- b. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
- c. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur.

3. Hak-Hak Tenaga Kerja atau Buruh

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja mempunyai hak sebagai berikut :

- a) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).
- b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
- c) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1).
- d) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- e) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri (pasal 31).

- f) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1).
- g) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2).
- h) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapatupah penuh.
- i) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2. Moral dan kesusilaan
 - 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
- j) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
- k) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
- l) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).
- m) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).

- n) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

B. Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan.

1. Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai segala hal tenagakerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja dengan segala konsekuensinya.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur yang lebih luas, meliputi :

a. Subjek pengaturan, Meliputi:

1. Tenaga kerja, baik yang belum bekerja, swapekerja, pekerja/buruh, maupun pekerja rumah tangga.
2. Pemberi kerja.
3. Pengusaha / majikan.
4. Serikat pekerja / serikat buruh.
5. Organisasi pengusaha.
6. Pemerintah dan
7. Para pemegang kepentingan terkait lainnya.

b. Objek pengaturan, meliputi :

1. Hubungan kerja.
2. Hubungan Industrial.
3. Pekerja formal dan pekerja informal, dan
4. Objek-objek lain yang terkait dengan pemegang kepentingan lainnya.

- c. Jangka operasional pengaturan meliputi sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenagakerja sebagai pihak yang lemah (Abdul Khakim : 10).

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaa

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan yang bersifatmemaksa, yaitu aturan yang apabila di langgar mengakibatkan sanksi tegas dan nyata.Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat di temukannya aturan-aturan mengenai masalah ketenagakerjaan yang mendasarkan pada sumber hukum indonesia di bidang ketenagakerjaan, sumber hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai jaminan kepastian dan bagi para pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang diterapkan dalam bentuk peraturan-peraturan.

Berdasarkan fungsi pengaturannya, hukum dapat dibedakan menjadi 2 macam, yakni hukum materil dan hukum formil.demikian halnya dengan hukum ketenagakerjaan, yaitu hukum ketenagakerjaan materil dan hukum ketenagakerjaan formil.

a. Hukum Ketenagakerjaan Materil.

Mengatur tentang perbuatan apa yang harus dan tidak harus dilakukan serta sanksi apa yang dapat dikenakan bagi setiap pelaku pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Bentuk hukum ketenagakerjaan materil tersebut , antara lain sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Indonesia (UU 3/1951).
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU 1/1970).
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh (UU 21/2000).
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU 40/2004).
5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011).
6. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017), dan
7. Undang-Undang lain yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan berikut peraturan perundang-undangan turunannya.

b. Hukum Ketenagakerjaan Formil.

Mengatur tentang bagaimana cara pelaksanaan dan penerapan hukum ketenagakerjaan materil dalam praktik di lapangan. Hukum ketenagakerjaan formil dapat disebut juga hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial :

Bentuk hukum ketenagakerjaan formil adalah :

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004).
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-92/ Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-02/Men/I/2005 Tentang Tata Cara Pendaftaran, pengujian, Pemberian, dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-10/Men/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator dan Tata Kerja Konsiliasi.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (Abdul Khakim : 32).

3. Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang terkait tidak hanya pekerja/buruh dan pengusaha/majikan saja, melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha/majikan, dan badan-badan pemerintah.

a. Pekerja/buruh.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan karena sering di gunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang di maksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lainlain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan *Blue Collar*, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah karyawan/pegawai dan disebut dengan *White Collar*.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ”

Pengertian pekerja/buruh tersebut memiliki makna yang lebih luas, karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

b. Pengusaha.

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdirinya sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang beradadi Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana di maksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Organisasi pekerja/buruh

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang di bentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan pengertian serikat pekerja/buruh tersebut, dapat di ketahui bahwa tujuan dari serikat buruh/serikat buruh adalah memberikan perlindungan,

pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

d. Organisasi Pengusaha

Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa mengenai organisasi pengusaha menentukan sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha di atur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di Indonesia terdapat dua macam organisasi pengusaha, yaitu:

Adapun organisasi pengusaha yang ada di Indonesia adalah :

a) Kamar Dagang Industri (KADIN)

Kamar Dagang Industri (KADIN) adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang ketenagakerjaan, untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 membentuk KADIN.

b) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. APINDO adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja serta lahir atas dasar peran dan tanggung jawabnya untuk pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

e. Pemerintah.

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itu, pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban kepada para pihak. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat membidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

4. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama dalam suatu perusahaan mempunyai kedudukan yang tertinggi, karena proses atau prosedur pembuatan sama dengan proses atau prosedur pembuatan Undang-Undang. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil Operundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Berdasarkan pada pengertian perjanjian kerja tersebut, dapat di ketahui bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha atau beberapa/perkumpulan pengusaha.

Pekerja/ buruh yang terikat dalam perjanjian kerja bersama adalah :

a) Pekerja/ buruh yang menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan:

1. Pekerja / buruh yang menjadi anggota baru serikat pekerja / serikat buruh.
2. Pekerja/ buruh yang bekerja di perusahaan tersebut meskipun tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.
3. Pekerja / buruh yang baru masuk menjadi pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam penyusunannya perjanjian kerja bersama di lakukan secara musyawarah atau perundingan dan di buat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja bersama cukup di daftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan karena perjanjian kerja bersama yang di buat serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha di anggap sudah dapat mewakili kepentingan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

Terdapat berbagai hal yang harus di perhatikan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, antara lain sebagai berikut :

- 1) Dalam suatu perusahaan hanya dapat di buat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- 2) Serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan jika isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Masa berlaku perjanjian kerja bersama hanya dapat di buat untuk paling lama dua tahun, untuk selanjutnya dapat di perpanjang paling lama satu tahun. Jika tidak terdapat ketentuan lain, maka perjanjian kerja bersama yang telah di buat berlaku terus-menerus untuk waktu yang sama, tetapi tidak melebihi waktu satu tahun kecuali ada pernyataan untuk mengakhiri yang dapat di lakukan selambatlambatnya satu bulan sebelum waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a) Hak dan kewajiban pengusaha.
- b) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh.
- c) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian bersama.
- d) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

5. Peraturan Perusahaan

Perusahaan yang mempekerjakan minimal 10 (sepuluh) orang pekerja/ buruh wajib memiliki peraturan perusahaan. Peraturan Perusahaan harus menjabarkan dan memerici persyaratan kerja yang di atur di dalam peraturan perundangan. Jika syarat kerja tersebut belum di atur dalam peraturan perundangan, maka materi kerja tersebut harus lebih baik, dari ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan.

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan penguasa sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang di kehendaki. Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menyebutkan bahwa: Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa: Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan dan memuat tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa peraturan perusahaan di buat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun perjanjian kerja yang di buat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang kurangnya sepuluh (10) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah di sahkan oleh menteri atau pejabat yang di tunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian bersama.

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a) Hak dan kewajiban pengusaha
- b) Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- c) Syarat kerja
- d) Tata tertib perusahaan

- e) Jangka waktu peraturan perusahaan
- f) Jangka waktu peraturan perusahaan

Jika peraturan perusahaan telah terbentuk, maka pengusaha diwajibkan untuk mengajukan permohonan pengesahan kepada :

1. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/ kota.
2. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten / kota.

(Pasal7 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama).

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib di perbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika dalam peraturan perusahaan ada perubahan atau pembaharuan maka perubahan dan pembaharuan tersebut harus berdasarkan kesepakatan serikat pekerja/ buruh.Selama jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan , jika serikat pekerja / serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama maka pengusaha wajib melayani, dan peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.

C. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum

atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi pekerja permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan kerja (PHK) tidak dapat di hindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja harus dijadikan tindakan terakhir jika adaperselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi pekerjaanya hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukkseskan tujuan usaha.

- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan social tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya. Para pekerja yang bekerja pada perusahaan harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan di selesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.

Dengan demikian usaha produksi perusahaan tidak akan terganggu karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, saling bekerjasama dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku (Asri Wijayanti : 159).

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a) Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.
- c) berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali Pekerja mencapai usia pensiun.
- d) Pekerja meninggal dunia.

Batasan pemberian izin PHK digantungkan pada alasannya, yaitu izin yang tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003:

- b) Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus.
- c) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara.
- d) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama.
- e) Pekerja menikah.
- f) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui Bayinya.
- g) Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- h) Pekerja mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jamkerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB. (perjanjian kerja bersama)
- i) Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- j) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- k) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit

karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan dapat dipastikan.

1. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 (empat) macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh Pengusaha dan PHK atas dasar Putusan Pengadilan.

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pekerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat 3 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, PHK jenis ini terjadi atas kemauan pekerja sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha. Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga

penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b) Membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan.
- e) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja
(Redaksi Ras : 32)

c) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengusaha.

Hal pertama yang memungkinkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pengusaha adalah perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja / buruh. Hal ini bisa terjadi karena dengan jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak akan mampu menjalankan kewajibannya (misalnya membayar upah) sesuai yang di tentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/ buruh dalam UU No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 Ayat (1) di tentukan bahwa “ pengusaha, pekerja/ buruh, seerikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Apabila semua upaya tersebut di atas telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh, atau dengan pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh (Zaeni Asyhadie : 254). PHK oleh Pengusaha dapat terjadi karena alasan apabila pekerja tidak lulus masa percobaan, apabila pengusaha mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila pekerja melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh pengusaha pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya
- b. Jika alasannya PHK itu dicari-cari (*pretext*) atau alasannya palsu
- c. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan
- d. Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijs*(*seniority rules*), dan tidak ada alasan yang penting untuk tidak memenuhi ketentuan itu.

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu :

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula
2. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi (Asri Wijayanti : 163).

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan uang barang dan/ atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/ atau mengedarkan narkotik, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat sebagaimana di maksud dalam ayat (1) harus di dukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/ buruh tertangkap tangan.
2. Ada pengakuan dari pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau
3. Ada bukti lain berupalaporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

d) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Putusan Pengadilan

Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antar buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

2. Hak-Hak Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja(PHK)

Hak-hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja(uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah. Besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2)UndangUndang No. 13 tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah
- b. Masa kerja kurang dari 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat(3)Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur.
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja buruh diterima bekerja.
- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d) Hal-hal lain yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Bersama.

3. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah Mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang real dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.

Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya.

2. Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini mencakup sebagai berikut:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari sumber informasi di lapangan dengan mengandalkan wawancara langsung melalui daftar pertanyaan yang dilakukan oleh penulis, dimana peneliti bebas menanyakan apa saja, begitu pula penulis akan mengedarkan angket respon terhadap bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (Bambang sunggono : 194).
- b. Data Sekunder adalah data yang di peroleh melalui penelusuran yang di himpun dari berbagai sumber seperti buku-buku, karya tulis ilmiah, laporan dan literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan skripsi ini agar bisa menggambarkan fakta- fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang di lakukan dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan atau data-data tertulis yang bersifat ilmiah dan beberapa dokumen perundang-Undangan serta literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian guna merumuskan kerangka teoritis.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian yang di lakukan untuk pengumpulan data premier dengan teknik pengumpulan data menggunakan dua instrumen penelitian yaitu:

1. Wawancara

Wawancara yaitu cara yang ditempuh untuk mewawancarai informan demi data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Wawancara ditujukan dengan jalan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak yang berkompeten atau informan dengan pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Angket

Angket yaitu beberapa pertanyaan-pertanyaan yang dipersiapkan dan berisi tentang masalah yang dibahas dalam skripsi ini kepada responden.

4. Metode Analisis Data

Dalam pengolahan dan menganalisa data digunakan analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara memahami data yang telah di kumpulkan dari hasil wawancara, catatan pengamatan lapangan, potret, dokumen perorangan, dan dokumen resmi dan di susun secara sistematis dan di uraikan dengan secara bermutu dalam kalimat yang teratur dan logis kemudian ditarik kesimpulan.

4. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT.Ekadharma International Tbk, Cabang Padang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sugianto Wijaya selaku Pimpinan PT. Ekadharma International Tbk Cabang Padang, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT.Ekadharma International, Tbk Cabang Padang di proses dengan peraturan kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberian penggantian hak dan uang pisah. PT, Ekadharma International, Tbk Cabang Padang dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya dapat di singkat (PHK) Apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama

(PKB). Akan tetapi sebelum melakukan PHK perusahaan wajib memberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu perusahaan bisa mengeluarkan Surat peringatan tiga (SP 3) secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini di atur dalam perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan.

Berpedoman kepada Peraturan Perusahaan yang di keluarkan oleh PT.Ekadharma International Tbk,Cabang Padangpihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi,di antaranya :

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri.

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bersangkutan juga tidak berhak mendapat uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuanPasal 156 ayat 4, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadaktanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (di ajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak, tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja.

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja yang di tuangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

4. Pekerja melakukan kesalahan berat.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak, sedangkan bagi pekerja tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

5. Pekerja di tahan pihak yang berwajib.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja 1 kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan pekerja pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

6. Perusahaan mengalami kerugian.

Apabila perusahaan bangkrut dan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik, dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak.

7. Pekerja mangkir terus menerus.

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang di lengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan, dalam situasi seperti ini pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti sah yang menunjukkan alasan pekerja tidakmasuk harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut di artikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatitkan pada perusahaan. Pekerja yang di PHK akibat mangkir berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

8. Pekerja meninggal dunia.

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia, perusahaan berkewajiban untuk memberiakn uang yang besarnya 2 kali yang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/ duda atau tidak ada anak atau tidak ada keturunan garis lurus ke keatas/ kebawah selam tidak di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

9. Pekerja melakukan pelanggaran.

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/ serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan di dalam implementasinya tidak dilanggar oleh satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai yang berupa surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III, masing-masing berlakunya surat peringatan selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 kali dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.

Bagi pekerja yang di akhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerjatersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

11. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan bekerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah. Dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang di peroleh dari hasil penelitian, terdapat beberapakali pemutusan hubungan kerja yang telah di lakukan antara PT.Ekadharma International,Tbk Cabang Padang dengan Karyawan / pekerjanya. Adapun alasan dan permasalahan yang melatar belakangi dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Pekerja melakukan kesalahan berat

Pelanggaran berat yang dilakukan pekerja adalah pekerja tersebut telah menggelapkan uang perusahaan dan menggunakannya untuk kepentingan pribadi. Adapun proses penyelesaian masalah yang di lakukan adalah dengan cara musyawarah dilakukan antara pekerja tersebut dengan perusahaan. Hasil dari musyawarah tersebut adalah, karyawan yang bersangkutan bersedia membuat surat pernyataan yang menyatakan bahwa dirinya telah melakukan kesalahan berat dengan menggunakan uang perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan selanjutnya bersedia untuk membayar atau mengembalikan semua uang perusahaan yang telah di pergunakan dan juga bersedia untuk di berhentikan oleh Perusahaan. Dan jika karyawan

tersebut tidak memenuhi janjinya untuk mengembalikan seluruh uang perusahaan yang telah ia pergunakan, maka ia bersedia untuk di proses sesuai dengan proses hukum yang berlaku di Indonesia.

Penyelesaian masalah ini sesuai dengan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Dan pasal 158 ayat (1) poin (a) dan ayat (2) , Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. Melakukan penipuan , pencurian , atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus di dukung dengan bukti sebagai berikut :

a. Pekerja buruh tertangkap tangan.

b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang di buat oleh pihak yang berwenang perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang kurangnya 2 (dua) orang saksi.

2. Pengunduran diri tetapi tidak sesuai dengan prosedur perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena pekerja yang bersangkutan telah menulis surat pengunduran dirinya kepada perusahaan akan tetapi tidak mengikuti prosedur yang telah di tetapkan oleh Peraturan Perusahaan PT.Ekadharma International Tbk sebagaimana mestinya.

Prosedur tersebut adalah bahwa permohonan pengunduran diri secara tertulis diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai berhenti bekerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki waktu untuk mencari pengganti karyawan tersebut sebelum akhirnya karyawan tersebut berhenti bekerja. Hal ini telah di atur di dalam Peraturan Perusahaan PT.Ekadharma International Tbk, Pasal 57 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Permintaan Karyawan.

Pasal 57 menyatakan :

1. Pengunduran Diri

- a. Bagi karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maka perusahaan akan memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 60 dari peraturan perusaan.
- b. Karyawan yang mengundurkan diri sebagaimana yang dimaksud harus memenuhi syarat :
 - Mengajukan secara tertulis selambat lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri.
 - Tidak terikat dalam ikatan dinas.
 - Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - Yang bersangkutan dengan di ketahui atasannya wajib mngembalikan kartu tanda pengenal, seragam kerja, dokumen-dokumen, peralatan kerja, dan perlengkapan-perengkapan/ inventaris perusahaan yang dipinjamkan kepadanya dan mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasannya sebelum berhenti bekerja.

- Bilamana ketentuan-ketentuan di atas tidak terpenuhi, maka pihak perusahaan berhak untuk tidak memberikan Surat pengalaman kerja serta hak haknya.
- c. Selanjutnya mengenai pengunduran diri akan di atur dalam Keputusan Managemen dengan berpedoman pada Peraturan dan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan peraturan yang telah di keluarkan oleh PT. Ekadharma International Tbk di atas, berarti pekerja jelas telah melanggar Peraturan Perusahaan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pekerja tidak berhak mendapatkan hak-haknya sebagaimana telah di atur di dalam Peraturan Perusahaan, antara lain untuk tidak memberikan surat pengalaman kerja serta hak-haknya seperti uang pisah karena pekerja tidak mengikuti prosedur yang telah di atur di dalam Peraturan Perusahaan. Dan dalam hal ini jelas bahwa tidak ada hak pekerja yang terlanggar. Dan perusahaan sudah melakukan prosedur sebagaimana mestinya seperti yang sudah di atur dalam Undang-Undang dan Peraturan Perusahaan.

Dalam hal ini pekerja tidak menerima dengan kebijakan yang di keluarkan oleh pihak PT. Ekadharma International Tbk, dan kemudian melaporkan hal tersebut ke Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang tanpa membicarakan terlebih dahulu kepada perusahaan untuk mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut melalui jalan musyawarah atau perundingan secara internal.

Pada tanggal 2 september 2016, Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang mengirimkan surat panggilan kepada Pimpinan PT. Ekadharma International Tbk, untuk menghadiri sidang Mediasi. Dalam hal ini untuk memberikan keterangan sehubungan dengan masalah Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara PT.Ekadharma International Tbk, dengan pihak pekerja, Serta mencarikan jalan penyelesaiannya.

Dalam perundingan melalui mediasi ini, pihak perusahaan yang di wakikan oleh kepala cabang PT.Ekadharma International Tbk, Cabang Padang,barusaha menjelaskan dan membawa dokumen serta data yang di perlukan untuk memperkuat pernyataan dari pihak pengusaha, dalam hal ini adalah PT.Ekadharma International Tbk, Cabang Padang, bahwa perusahaan tidaklah melanggar Hak-hak pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perusahaan telah melakukan tindakan dan wewenang dengan sebagaimana mestinya.

Dalam hal ini, pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidaklah membaca dan memahami peraturan Perusahaan, sehingga terjadi kesalah pahaman. Maka, dari hasil pembuktian dan penjelasan yang di berikan oleh pihak Perusahaan kepada pihak Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, di temukanlah kesepakatan di dalam musyawarah yang di lakukan antara PT.Ekadharma International Tbk, dan Pekerja tersebut yang mana Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah yang menjadi mediatornya.

Maka dalam hal tersebut, di buatkanlah surat Risalah Perundingan Melalui Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan Pasal 136, 151, ayat 2 jo UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian kasus PHI/PHK pada perusahaan PT.Ekadharma International Tbk, perundingan dipimpin oleh mediator membahas mengenai :

A. Pokok Masalah :

Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri.

B. Pendapat Pihak-Pihak

1. Pihak Pekerja:

- Pekerja bekerja terhitung mulai tanggal 3 agustus 2015 s/d tanggal 28 September 2016.

- Pekerja mendapatkan upah sebesar Rp.2.000.000,- / bulan
- Pekerja bekerja sebagai Salesman
- Pekerja di berhentikan karena mengajukan surat pengunduran tertanggal 28 september 2016.

2. Pihak Perusahaan

- Pengusaha membenarkan semua keterangan dari pekerja
- Pengusaha mengabulkan permohonan pekerja untuk mengundurkan diri

C. Kesimpulan / Hasil Perundingan: Pengusaha dan pekerja sepakat menerima pengunduran diri pekerja dan tidak mendapatkan hak-hak sesuai dengan ketentuan perundangan.

Berdasarkan hasil dari perundingan yang di selenggarakan oleh Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja, maka dibuatlah perjanjian bersama yang di tandatangani oleh ke dua belah pihak dan juga Mediator. Isi dari Perjanjian Bersama tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan ketentuan pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pihak pengusaha dan pekerja telah tercapai kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Pertama (Pengusaha) menerima dan menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri dari pihak kedua (pekerja) terhitung mulai tanggal 28 September 2016.
2. Bahwa Pihak Kedua (Pekerja) tidak menerima hak-haknya dari pihak pertama (pengusaha).

3. Dengan telah dilaksanakan amar ke 2 dari Perjanjian Bersama ini, maka persoalan Pemutusan Hubungan Kerja di anggap telah selesai dan untuk selanjutnya baik pihak pertama maupun pihak kedua tidak akan melakukan tuntutan di kemudian hari.

Dari penelitian diketahui bahwa dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, perusahaan tidak serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan tidak pernah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah di tetapkan oleh pemerintah ataupun Peraturan Perusahaan.

5. PENUTUP

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Eka Dharma International Tbk Cabang Padang terjadi karena pekerja telah melakukan pelanggaran berat dan pengunduran diri secara sukarela tetapi tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penyelesaian masalah terlebih dahulu dilakukan secara musyawarah antara Perusahaan dengan pekerja. Apabila musyawarah ini tidak menemui kesepakatan, maka dilakukan proses mediasi dengan mengajukan gugatan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

6. JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Persiapan						
2	Penelitian						
3	Pengumpulan Data						
4	Laporan Kemajuan						

5	Laporan Akhir						
6	Publikasi						

7. DAFTAR PUSTAKA

BUKU

1. Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Jakarta : Sinar Grafika.
2. Abdul Khakim, 2020, **Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Jakarta : Citra Aditya Bakti.
3. Asri Wijayanti, 2014, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta : Sinar Grafika.
4. Redaksi Ras, 2010, **Hak dan Kewajiban Karyawan** : Jakarta : Raih Asa Sukses.
5. Bambang Sunggono, 2001, **Metodologi Penelitian Hukum**, Jakarta : Raja Grafindo.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulfa Mulyeni, SH., MH.
NIDN : 1027067104
Pangkat/Golongan : III/C
Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitiannya dengan judul : **“Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Di PT. Ekadharna Internasional Tbk Cabang Padang”**, yang diusulkan dalam skema Hibah Penelitian Mandiri untuk tahun anggaran 2019/2020 **bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/ sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Solok, 19 September 2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


(Rifaq Devy Lawra, SH., MH.)
NIDN: 1016097402

Ketua,


(Yulfa Mulyeni, SH., MH.)
NIDN: 1027067104

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE., MM.)
NIDN:1019017402