

**PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA LISAN
TERHADAP PEKERJA DI CV. LIMS KOKTONG PEKANBARU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Kristin Tampubolon

Pembimbing 1 : Rika Lestari, SH., MH.

Pembimbing 2 : Ulfia Hasanah, SH., M.Kn.

Alamat : Jln. Letkol Hassan Basri, Gang Mekar Sari, Pekanbaru

Email : tinntamp12@gmail.com- Telepon : 082383266912

ABSTRACT

Termination of employment is very detrimental to the worker because it will not only affect the loss of permanent employment of the worker but also the loss of the main source of the livelihood of the workers and their families. And often the termination of employment by employers does not follow the procedures and provisions of the Manpower Act to the detriment of workers' rights. The purpose of writing this thesis, namely: First, to determine the implementation of termination of work done orally against workers in the CV. Lims Koktong under Act No. 13 of 2003 on employment. Second, to know the legal protection against workers who were laid off verbally in the CV. Lims Koktong Pekanbaru.

This type of research can be classified in the type of sociological juridical research because in this study researchers directly conduct research in the location or place studied in order to provide a complete picture of the problem under study. This research was conducted at CV. Lims Koktong Pekanbaru. While the population and sample are all parties related to the problem under study. In this study the data source used is primary data, secondary data, and tertiary data. Data collection techniques were conducted by observation, interview and literature study.

From the results of research problems there are two main things that can be concluded. Firstly, the company has committed a violation related to the termination of employment which is done orally and not in accordance with the procedure of the layoffs which have been stipulated in the provisions of Law Number 13 Year 2003 on Manpower set forth in Article 151,152,154,156. Second, the termination of employment which has been done by the company has caused loss to the workers and the rights of the worker have been protected by law and should be given by the entrepreneur when dismissing the employment. Suggestion of the writer, Firstly, Should if the company wishing to terminate the employment of its workers should be guided by the established procedure and following all the provisions and procedures set forth in Law Number 13 Year 2003 on Manpower. Secondly, if the company wishes to terminate the employment should grant the employee's laid-off rights.

Keywords: Termination of Employment, Legal Protection, Workers / Laborers.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah dalam hal ini memiliki campur tangan dalam bidang kesejahteraan pekerja atau buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja sangat merugikan pekerja/buruh karena tidak hanya akan berdampak pada hilangnya pekerjaan tetapi si pekerja/buruh tetapi juga hilangnya sumber utama penghidupan buruh dan keluarganya.² Di dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebutkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Adapun yang menjadi tata cara yang harus dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 151, Pasal 152, dan Pasal 155 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal 151 menjelaskan bahwa:³

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada 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.

Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:⁴

1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan

¹ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 20.

² Ridwan Halim, *Seri Hukum Perburuhan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 3.

³ Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
3. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar

upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Sedangkan menurut Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir yang dilakukan apabila semua upaya mediasi atau perundingan gagal, serta telah mendapat penetapan dari pengadilan hubungan industrial untuk melakukan PHK.⁵ Apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan maka seharusnya perusahaan menyelesaikan permasalahan tersebut terlebih dahulu dengan pekerjaannya dan jika perusahaan tetap ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya maka harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada kasus pemutusan hubungan kerja secara lisan yang dilakukan oleh manajemen CV. Lims Koktong Pekanbaru terhadap tiga orang pekerja Adapun karyawan yang di PHK bernama Mira, Pella Tupel dan Ilham. Dimana dalam hal ini, Mira dan Pella Tupel adalah pekerja kontrak di CV. Lims Koktong, dan Ilham adalah karyawan tetap

⁵ Wawancara dengan Ibu Rosdiana Sitorus, SH, Panitera di Pengadilan Hubungan Industrial kota Pekanbaru, Hari Selasa, Tanggal 18 April 2017, Bertempat di Kantor pengadilan hubungan industrial Kota Pekanbaru.

yang bekerja di CV.Lims Koktong. Ketiga pekerja tersebut telah di PHK secara lisan oleh pihak manajemen Lims Koktong.⁶ Ketiga pekerja tersebut sebe-lumnya tidak pernah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga oleh perusahaan tetapi hanya diberikan teguran secara langsung sekali dan pihak perusahaan menilai ba-hwa mereka tidak dapat bekerja dengan baik dan melakukan PHK secara lisan serta tanpa dilakukan perundingan terlebih dahulu.⁷

Tindakan tersebut jelas melanggar ketentuan Pasal 151, Pasal 152,dan Pasal 155 Un-dang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini ketiga pekerja yang di PHK secara lisan dengan alasan tidak bekerja dengan baik dan melanggar peraturan perusahaan.⁸ Pihak perusahaan juga tidak membe-rikan uang ganti rugi terhadap Mira dan Pella yang telah dilakukan PHK dan tidak memberikan uang pesangon kepada Ilham yang

⁶ Wawancara dengan Ibu Mira, Pekerja yang di PHK oleh CV. Lims Koktong Pekanbaru, Hari Senin, Tanggal 12 Maret 2017, Bertempat di Jalan Imam Munandar No 56, Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru.

⁷ Wawancara dengan Bapak Pella Tupel, Pekerja yang di PHK oleh CV. Lims Koktong Pekanbaru, Hari Jumat, tanggal 17 Maret 2017, Bertempat di Jalan Soekarno Hatta, Pekanbaru.

⁸ Wawancara dengan Bapak Rubiana, Supervisor di CV. Lims Koktong Pekanbaru, Hari Kamis, Tanggal 15 Maret 2017, Bertempat di CV. Lims Koktong Jalan Setiabudi Kota Pekanbaru.

merupakan pekerja tetap di CV.Lims Koktong. Jelas tindakan dari Manajemen CV. Lims Koktong Pekanbaru ini melanggar ketentuan Pasal 62 dan 156 ayat (1) yang seharusnya diterima oleh pekerja tersebut.

Selain itu dalam yuris-prudensi hukum Indonesia per-nah terjadi beberapa kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara lisan yang kemudian dibatalkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satunya yakni Putusan Nomor: 13/Pdt.Sus.PHI-/2015/PN. Bdg, dimana pernah terjadi salah satu kasus di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung. Dalam kasus suatu perusahaan yaitu PT. Panjunan yang melakukan PHK secara lisan terhadap pekerjanya. Dimana majelis hakim dalam putusannya menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja secara lisan yang dilakukan oleh pengusaha PT. Panjunan terhadap tiga orang pekerja/buruh tidak sah menurut hukum.⁹

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Terhadap Pekerja di CV. Lims Koktong Pekanbaru Berdasarkan Undang Un-**

9

<http://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/pn-bandung/direktori/perdata-khusus/phi/>, diakses pada tanggal 7 Maret 2017.

dang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas dapat disimpulkan pokok permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara lisan terhadap pekerja di CV. Lims Koktong Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara lisan di CV. Lims Koktong Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara lisan terhadap pekerja di CV. Lims Koktong berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara lisan di CV. Lims Koktong Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum (SH) Strata Satu (S1) di Perguruan tinggi Fakultas Hukum Universitas Riau.
2. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang hukum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara lisan di CV. Lims Koktong Pekanbaru.
3. Sebagai sumbangan pemikiran dan wawasan dalam ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan referensi bagi pekerja dan pihak CV. Lims Koktong Pekanbaru tentang peraturan hukum ketenagakerjaan.
2. Agar tenaga kerja lebih mengetahui hak dan kewajibannya sebagai pekerja di suatu perusahaan dan mekanisme aturan hukum untuk memperoleh haknya.
3. Agar masyarakat lebih banyak mengetahui tentang pengaturan dan informasi tentang ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum tentang apa saja yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak dari subjek hukum.¹⁰

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum dalam negara hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenangan.¹¹

Ada dua macam perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yaitu:¹²

1. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa;
2. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang bertujuan

untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul.

Pemerintah telah melindungi pekerja/buruh melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh serta mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹³

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu: pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum, individu dapat mengetahui apa saja yang boleh

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 105.

¹¹ Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta", *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah, Vol. 2, No. 2, Mei 2002, hlm. 5.

¹² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Jakarta, 1987, hlm. 2.

¹³ Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissance, Jakarta, 2005, hlm. 2.

dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.¹⁴ Kepastian hukum bukan hanya berupa kosakata dalam Undang-Undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.¹⁵

Kepastian memiliki arti ketentuan dan ketetapan kata kepastian digabungkan dengan kata hukum menjadi kata kepastian hukum yang memiliki arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.¹⁶

Kepastian hukum bagi subjek hukum dapat diwujudkan dalam bentuk yang telah ditetapkan terhadap suatu perbuatan atau peristiwa hukum. Hukum yang berlaku pada prinsipnya harus ditaati dan tidak boleh menyimpang atau disim-

pangkan oleh subjek hukum. Menurut Gustav Radbruch di dalam hukum terkandung nilai-nilai dasar seperti keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.¹⁷

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian hukum terhadap efektivitas hukum yang berlaku ataupun terhadap identifikasi hukum penelitian sosiologis merupakan penelitian yang melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat sehingga mampu mengungkapkan efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat. Dalam penulisan ini penulis mengkaji tentang bagaimana Pelaksanaan keputusan hubungan kerja secara lisan terhadap pekerja di CV. Lims Koktong Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian penulis yaitu CV. Lims Koktong Pekanbaru yang terletak di Jalan Dr. Setia Budi Nomor 7, Kelurahan Pesisir, Kecamatan

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 157.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008, hlm. 145.

¹⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 19.

Lima-puluh, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Kode Pos 28155.

b. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan penelitian ini.¹⁸ Dalam penelitian ini populasi yang akan dijadikan sebagai sumber data yaitu, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di CV. Lims Koptong Pekanbaru dan supervisor di CV. Lims Koptong Pekanbaru.

2) Sampel

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel dimana sampel adalah himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.¹⁹ Dalam menentukan sampel penulis menggunakan teknik *purposive samp-*

ling yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria masalah yang diteliti, tidak semua populasi yang dijadikan sebagai sampel.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No.	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Panitera Pengadilan Hubungan Industrial Kota Pekanbaru	1	1	100 %
2.	Supervisor CV. Lims Koptong Pekanbaru	1	1	100 %
3.	Karyawan tetap yang di PHK di CV.lims Koptong	1	1	100%
4.	Karyawan kontrak yang di PHK di CV.Lims Koptong	2	2	100%
Jumlah		5	5	-

c. Sumber Data

Data sekunder tersebut terdiri dari:

1) Bahan Hukum

Primer

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- c) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang;
- d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

¹⁸ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 44.

¹⁹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 118.

- 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, dan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti kerugian Dari Perusahaan;
- g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Kep-78-Men-2001 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, dan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti kerugian Dari Perusahaan.

2. Bahan Hukum Sekunder

yaitu bahan yang memberikan

penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti yurisprudensi, rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.²⁰

3. Bahan Hukum Tersier

yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia.²¹

F. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan. Teknik pengumpulan data ini penulis lakukan dalam bentuk tanya jawab langsung kepada responden di lapangan. Responden yang diwawancara yaitu para pekerja yang di PHK di CV. Lims Koktong Pekanbaru.
- b. Studi kepustakaan yaitu mengkaji, menelaah dan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan

²⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 167.

²¹ *Ibid.*

dengan masalah yang diteliti.²²

G. Analisis Data

Melalui proses penulisan, dilakukan analisis dan konstruksi data yang telah dikumpulkan dan diolah. Oleh karena itu, metodologi penulisan yang diterapkan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya. Dalam penulisan ini analisis yang dilakukan adalah analisis kualitatif, yang merupakan tata cara penulisan yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis.²³ Yakni pemaparan kembali dengan kalimat yang sistematis untuk dapat memberikan gambaran secara jelas jawaban atas permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara lisan terhadap pekerja di CV. Lims Koktong Pekanbaru bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara lisan di CV.Lims Koktong Pekanbaru?

Pada akhirnya dinyatakan dalam bentuk deskriptif analisis. Selanjutnya, penulis menarik suatu kesimpulan secara

deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus. Dimana dalam mendapatkan suatu kesimpulan dimulai dengan melihat faktor-faktor yang nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut di jembatani oleh teori-teori.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Lisan Terhadap Pekerja di CV. Lims Koktong Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja khususnya pada BAB XII Pasal 151-Pasal 155 serta diatur juga hak-hak pekerja/buruh yang di PHK oleh pengusaha pada Pasal 156 sampai Pasal 158. Dalam Pasal 151 dijelaskan bahwa:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat

²² *Ibid.*

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1983, hlm. 32.

pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada 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.

Dari penjelasan Pasal diatas terlihat bahwa pengusaha dan pekerja/buruh termasuk Pemerintah sebagai pihak ketiga harus menghindari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dan dilakukan semua upaya dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja termasuk mediasi bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha maupun mediasi tripartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha dimediasi oleh pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja.

Serta apabila tidak tercapai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh harus meminta penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh penetapan tertulis agar dapat melakukan pemutusan

hubungan kerja secara sah dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut dengan memberikan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.²⁴

Dari hasil penelitian yang dilakukan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh CV. Lims Koktong Pekanbaru, pengusaha dalam hal ini pihak manajemen yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tiga orang pekerja yakni Pella Tuppel, Mira Herlina, dan M. Ilham tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini karena tidak memberikan peringatan tertulis kepada ketiga pekerja baik surat peringatan pertama, kedua maupun ketiga, hanya memberikan teguran lisan kepada ketiga pekerja sebanyak 1 (satu) kali.²⁵

Manajemen juga tidak melakukan perundingan terhadap

²⁴ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 133.

²⁵ Wawancara dengan Bapak M. Ilham, pekerja yang di PHK di CV. Lims Koktong Pekanbaru, Hari Rabu, Tanggal 17 Mei 2017, Bertempat di Jalan Diponegoro No. 6, Pekanbaru.

pekerja sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mengeluarkan surat tertulis yang ditandatangani manajemen serta pihak yang diputus hubungan kerja. Serta hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang yang seharusnya diterima pekerja/buruh ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yakni uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan masa kerja bagi karyawan tetap yang dilakukan PHK dan biaya ganti rugi terhadap karyawan kontrak yang dilakukan PHK, tidak dipenuhi pihak manajemen terhadap ketiga pekerja yang di PHK.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Secara Lisan Di CV. Lims Koptong Pekanbaru

Perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan diberikan oleh pemerintah mencakup pada perlindungan upah, perlindungan keselamatan kerja, perlindungan kesejahteraan pekerja/buruh dan perlindungan pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Hal ini sesuai dengan tujuan dari dibentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 4 yang isinya menyatakan:²⁶

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja

secara optimal dan manusiawi;

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perlindungan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan oleh pemerintah mulai dari pembentukan regulasi di bidang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selain itu pemerintah juga harus memerankan tiga fungsi yakni, fungsi pelindung (*protector*), fungsi pembimbing (*guide*), dan fungsi penengah (*arbitrator*). Dalam hal ini pemerintah merupakan pelindung bagi setiap pekerja dan serikat pekerja/buruh serta pelindung bagi pengusaha dan menjadi mitra dalam proses produksi. Khusus untuk fungsi pelindung pemerintah harus melindungi dan menjamin terpenuhi hak-hak setiap pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan dan melindungi pekerja/buruh dari tindakan sewenang-wenang pengusaha.

²⁶ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan fungsi penengah dijalankan ketika terjadi sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam hal ini pemerintah berperan sebagai penengah atau mediator di antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang ada sebelum dibawa ke ranah pengadilan hubungan industrial.²⁷

Dalam hal pemutusan hubungan kerja sudah diatur mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha serta mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, hal ini untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Namun dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan CV. Lims Koktong terhadap ketiga pekerja tersebut, terlihat bahwa pihak perusahaan lalai atau tidak memenuhi hak karyawan yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur secara jelas dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya. Dalam hal ini hak karyawan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan menjadi terabaikan.

III. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara lisan yang dilakukan oleh CV. Lims Koktong Pekanbaru tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara lisan yang dilakukan oleh pihak perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 151, Pasal 152, Pasal 154, Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan berdasarkan yurisprudensi hukum Indonesia yang pernah ada sebelumnya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara lisan tersebut tidak sah menurut hukum.
2. Pemerintah telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubung-

²⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 39.

an kerja. Dalam kasus Pemutusan hubungan kerja secara lisan yang telah dilakukan oleh CV. Lims Koktong Pekanbaru telah menimbulkan kerugian terhadap pekerja dan hak-hak pekerja tersebut yang telah dilindungi oleh hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh ketika melakukan pemutusan hubungan kerja. Dimana pekerja yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh CV. Lims Koktong Pekanbaru tidak menerima hak-haknya yaitu, tidak diberikan ganti rugi yang seharusnya diterima oleh karyawan kontrak serta uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terhadap karyawan tetap yang telah diputus hubungan kerja.

B. Saran

1. Seharusnya jika pihak perusahaan yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya harus berpedoman terhadap prosedur yang telah ditetapkan dan mengikuti semua ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar tidak ada pihak yang dirugikan dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan baik pihak

perusahaan maupun pihak pekerja.

2. Apabila pihak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan kontrak yang masih dalam masa kontrak harus memberikan ganti rugi dan terhadap karyawan tetap yang dilakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya diberikan pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal, dan Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Marjuki, Peter Mahmud, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 2008, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Muharam, Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaanya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Raharjo, Satjipto, 2010, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Soekanto, Soerjono, 1983, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Sudjana, Eggy, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissan, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Jurnal/Kamus/Tesis

Wijayanti, Asri, 2002, "Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta", *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah, Vol. 2, No. 2. Mei 2002.

C. Peraturan Perundang-undangan

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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3889.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 5747.

Keputusan Menteri 150/MEN-/2000 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Anti Kerugian Di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:Kep-78-Men-2001 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, dan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Dari Perusahaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahaan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.