

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK ANTARA PT. INDAH KIAT
DENGAN TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh: Muhammad Fahrurrozi

Pembimbing 1: Dr. Maryati Bachtiar, SH,.M.Kn

Pembimbing 2: Riska Fitriani, SH,.M.H

Alamat : Jalan Paus, Gg Tenggiri III Nomor 6A Marpoyan Damai-Pekanbaru

Email: Ojiemf@gmail.com – Telepon : 085363151552

ABSTRACT

Termination of employment within the company often creates problems, especially layoffs for efficiency reasons such as granting workers' rights as compensation for layoffs. Employers often give workers rights that are less suitable and often workers / laborers are asking for their rights beyond the provisions set forth in legislation.

The method used in writing this skripsi is to make a sociological approach that is by doing research in the field. Termination of Employment that occurred caused by many factors ranging from laborers, employers, law or by the court. Termination of Employment because efficiency is categorized as layoff by company / entrepreneur. Procedures and procedures for the settlement of termination of employment are regulated in Law Number 2 Year 2004, but the procedures for termination of employment due to efficiency are not specifically regulated in this law.

Based on research results, it is concluded that Termination of Employment conducted by PT. Indah Kiat is not in accordance with the mechanism of Termination of Employment which is in the rules of the company itself and not in accordance with the provisions of articles 151 and 161 of Act number 13 of 2003 on Manpower. Efforts made in the settlement of termination of this employment is to make decisions properly and correctly. Termination of Employment can not be made without the approval of the industrial relations settlement court and without the consent of both parties.

Keywords: Termination of Separate Working Relations - worker - PT. Indah Kiat

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia di Negara Indonesia saat ini merupakan salah satu factor yang penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional, bahkan faktor tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi hidup dan mati suatu bangsa. Pembukaan Undang-Undang dasar 1945 merupakan suasana batiniah serta cita-cita hukum dari Undang-Undang Dasar 1945 yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh Falsafah pancasila, suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan didalam batang tubuhnya.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relavansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Negara yang baru memacu pembangunannya seperti Negara Republik Indonesia, eksistensi tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan sebagai komponen manunggal, komponen tersebut adalah Alam, Tenaga Kerja dan Model.

Ketiga komponen tersebut merupakan hal yang terpenting dan tidak dapat dipisah-pisahkan, akan tetapi dalam kenyataan komponen tenaga kerja sebagai SDM merupakan hal yang menonjol. Kondisi Ketenagakerjaan di Negara Indonesia masih menunjukkan bahwa sebagai Sumber Daya Manusia, dalam menunjang keberhasilan dan terlaksananya tujuan pembangunan nasional belum sepenuhnya mendapat perhatian yang serius dari semua pihak. Padahal berhasilnya pembangunan nasional sebagai pengalaman pancasila tergantung pada partisipasi para penyelenggara pemerintahan serta seluruh Rakyat Indonesia.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Meskipun demikian, kenyataannya tetap saja dijumpai adanya peristiwa pemutusan kerja dengan cara memberhentikan secara sepihak. Hal ini penulis jumpai pada PT. Indah Kiat yang merupakan salah satu perusahaan Pulp and Paper yang terletak di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

Masalah yang ditemui oleh peneliti dilapangan adalah terdapat

ketidaksesuaian keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Indah Kiat terhadap beberapa pekerja, berikut poin-poin yang menjadi permasalahan pada PT. Indah Kiat, Pada Pasal 1 mengenai jangka waktu kerja yang berbunyi pihak kedua mengikat diri untuk mengikuti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, namun kemudian pekerja diberhentikan sebelum masa waktu kerjanya habis.

Kerugian yang dialami pihak pekerja bisa bersifat materiil dan moril, dan dapat dikatakan adalah hak keperdataan pekerja setelah Mangkir dan berujung pemberhentian hubungan kerja karena kerugian materiil dan moril setelah mangkir dilakukan yang berujung pemberhentian hubungan kerja tersebut timbul sebagai akibat adanya perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Berangkat dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul **"Analisis Penyelesaian Sengketa Atas Pemberhentian Pekerja Tetap Oleh PT. Indah Kiat yang Bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"**.

B. Rumusan Permasalahan

Dari uraian-uraian di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah upaya yang dilakukan pekerja tetap PT.

Indah Kiat atas pemberhentian yang dilakukan PT. Indah Kiat secara sepihak?

2. Apakah hambatan yang ditemui dalam proses penyelesaian sengketa atas pemberhentian pekerja tetap PT. Indah Kiat dengan pihak PT. Indah Kiat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pekerja tetap PT. Indah Kiat atas pemberhentian yang dilakukan PT. Indah Kiat secara sepihak.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja dalam proses penyelesaian sengketa atas pemberhentian pekerja tetap oleh PT. Indah Kiat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis mengenai peran pemerintah dalam penyelesaian sengketa atas pemberhentian pekerja tetap oleh PT. Indah Kiat.
2. Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi masyarakat, terutama pada mahasiswa Fakultas Hukum

maupun instansi yang terkait dalam penelitian ini.

3. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum (S-1) pada fakultas Hukum Universitas Riau

E. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan¹. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.² Perjanjian kerja di tandai dengan adanya suatu pekerjaan yang di perjanjikan oleh para pihak, dan dalam pelaksanaannya di dasarkan pada adanya suatu perintah kerja dari pihak majikan/pengusaha.

Adapun yang menjadi syarat-syarat perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³ Syarat-syarat perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil diatur dalam

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan syarat formil di atur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya perjanjian kerja, mengisyaratkan bahwa didalam perjanjian kerja tersebut terdapat hak dan kewajiban yang timbul dari para pihak secara timbal-balik, secara otomatis diantara para pihak tersebut terjalin hubungan kerja, sebab suatu hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan antara para pihak berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dilihat dari jangka waktu dan jenis suatu pekerjaan, hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.

a) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja tidak tertentu atau tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, dan perjanjian kerja jenis ini tidak dibatasi oleh waktu. Oleh karena sebab itu status pekerja dalam perjanjian ini adalah pekerja tetap.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003

²*Ibid*, hlm. 42

³*Ibid*, hlm. 44

tertentu. Perjanjian kerja dalam waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian tidak tetap. Statusnya pekerjaanya adalah tidak tetap atau pekerja kontrak.

2. Teori Perlindungan Hukum

Persoalan ketenagakerjaan adalah salah satu hal penting dalam menjalankan perusahaan dan banyak menimbulkan masalah baik terhadap perusahaan itu sendiri (intern) maupun bagi pembangunan (ekstren), terutama sejak berakhirnya orde baru dimana hak-hak buruh atau tenaga kerja untuk mengemukakan pendapat makin di hormati. Eksistensi tenaga kerja berkaitan langsung dengan eksistensi perusahaan. Jadi antara perusahaan dengan tenaga kerja terdapat hubungan simbiosis mutualis, karena itu penting di jamin terpeliharanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan tenaga kerjanya.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja meliputi perlindungan atas segala tenaga kerja, baik yang berkaitan dengan perkembangan fisik, yang berkaitan dengan perkembangan psikis maupun yang bersifat ekosomis tenaga kerja dan keluarganya.⁴

⁴Janus sidabalok, Hukum Perusahaan Serta Analisis Terhadap pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:⁵

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3. Teori Keadilan

Negara Indonesia adalah Negara berdasarkan atas hukum, tidak berdasarkan atas kekuasaan, demikian sebagaimana ditegaskan Undang-Undang Dasar 1945, yang berarti Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara hukum yang mana tindakan-tindakan pemerintah maupun lembaga-lembaga lain termasuk masyarakat harus berdasarkan hukum.

Sebagai pribadi manusia pada dasarnya dapat berbuat menurut kehendaknya secara bebas. Akan tetapi dalam kehidupan masyarakat, kebebasan tersebut dibatasi oleh ketentuan-ketentuan yang mengatur tingkah laku dan sikap mereka. Suatu kenyataan hidup bahwa manusia itu tidak sendiri. Dirinya berdampingan bahkan berkelompok dan sering mengadakan hubungan antar sesama.³¹ Dalam hubungan ini, Drs. Thomas Suyatno berpendapat bahwa manusia adalah *Homo Economicus* yaitu setiap manusia selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Nasional di Indonesia, Nuansa Aulia, Bandung, 2002, hlm. 195-198.

⁵Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Apabila tidak ada ketentuan tersebut akan terjadi ketidak adanya keseimbangan dalam masyarakat dan pertentangan satu sama lain. Dengan pembawaan sikap pribadinya, manusia biasanya ingin agar kepentingannya dipenuhi lebih dahulu. Tanpa mengingat kepentingan orang lain, kepentingan itu kadang-kadang sama tetapi juga tidak jarang terjadinya kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan. Apabila keadaan yang demikian itu tidak diatur atau tidak dibatasi, maka yang lemah akan tertindas atau setidaknya-tidaknya timbul pertentangan.

Dengan demikian hukum adalah ketentuan tata tertib yang berlaku dalam masyarakat, dimana hukum tersebut dalam pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mendapat keadilan. Elemen keadilan harus selalu berada dalam keseimbangan dan kepastian secara garis besar, berkenaan dengan tujuan hukum akan berpangkal pada teori etis yang melahirkan konsep keadilan. Yang sangat dipengaruhi oleh Aristoteles dan Teori Utilitas yang melahirkan kepastian hukum.

Dengan perkataan lain yang dinamakan adil adalah tidak berat sebelah. Dimana tiap orang mendapatkan bagian yang sama. Karena demikian akan menghindari dari timbulnya suatu sengketa atau pengaduan. Sebagaimana hal ini dipertegas konsep Jhon Rawl tentang keadilan adalah sebagai fairness, yang mengandung asas-asas, bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang

berkehendak untuk mengembangkan kepentingan-kepentingan hendaknya memperoleh kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat fundamental bagi mereka memasuki perhimpunan yang mereka kehendaki. Sedangkan menurut Rescue pound keadilan dikonsepsikan sebagai hasil-hasil konkrit yang bisa diberikan kepada masyarakat.

Jadi keadilan adalah ukuran yang kita pakai dalam memberikan perlakuan terhadap objek diluar dari kita. Objek yang diluar dari kita ini adalah manusia sama dengan kita. Oleh karena itu ukuran tersebut tidak dapat dilepaskan dari arti yang kita berikan kepada manusia, tentang konsep kita kepada manusia. Bagaimana anggapan kita tentang manusia, itulah yang membawakan ukuran-ukuran yang kita pakai dalam memberikan perlakuan terhadap orang lain. Sehingga beberapa ahli filsafat memandang hukum itu semata-mata menghendaki keadilan.³³

Adapun Fuller mengajukan pendapat mengajukan pendapat untuk mengukur standar dari suatu keadilan hukum, ukuran tersebut diletakkan pada delapan atas asas yang dinamakan *principles of legality*.

1. Kerangka Teoritis

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha

menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak & kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja.⁷ Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diian membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156).⁸

Mangkir merupakan suatu tindakan indisipliner pekerja, mangkir yakni tidak bekerjanya pekerja secara tidak sah dan dapat dipertanggung jawabkan. Dasar dari mangkir dapat kita temui dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pekerja/buruh yang Mangkir selama 5 hari (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara dan tertulis dapat diputus hubungan

kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Menurut Pasal 1365 KUH Perdata, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain.

Jika ditilik dari model pengaturan KUH Perdata Indonesia tentang perbuatan melawan hukum lainnya, maka model tanggung jawab hukumnya yaitu :

a) Tanggung jawab dengan unsur kesalahan (kesengajaan dan kelalaian), sebagaimana terdapat dalam Pasal 1365 KUH Perdata.

b) Tanggung jawab dengan unsur kesalahan, khususnya unsur kelalaian, sebagaimana terdapat dalam Pasal 1366 KUH Perdata.

c) Tanggung jawab mutlak (tanpa kesalahan) dalam arti yang sangat terbatas ditemukan dalam Pasal 1367 KUH Perdata.⁹

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan sifat penelitian

Jika dilihat dari jenis penelitian, maka penelitian ini adalah penelitian Hukum Sosiologis yaitu penelitian yang mengkaji aspek hukumnya dengan melihat perundang-undangan yang berlaku dan membandingkan dengan pelaksanaannya yang didapat di

⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta : 1990, Hal. 70.

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta : 2003, Hal. 113.

⁸ *Ibid.* Hal. 189.

⁹ Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung : 2002, Hal. 3.

lapangan dengan cara survey, wawancara, kuisisioner, atau pengamatan secara langsung ke lapangan.¹⁰

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian penulis yaitu PT. Indah Kiat yang terletak di kecamatan Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan Kecamatan Tualang salah satu areal yang dijadikan areal perindustrian kertas, pemerintah Kabupaten Siak dan PT. Indah Kiat juga bersedia membantu memberikan data-data yang di perlukan penulis.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang penulis ambil atau pakai dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja PT. Indah Kiat yang telah di PHK pada tahun 2017, yakni 50 orang.

b. Sampel

Dalam hal ini menentukan sampel, penulis menggunakan *Metode purposive sampling* yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada yang kategori sampelnya itu ditetapkan berdasarkan ciri-ciri dan karakteristik tertentu dari populasi tersebut. Khusus untuk sampel dari pihak pekerja penulis mengambil 10% dari keseluruhan populasi pekerja yang di phk pada tahun 2017 yaitu berjumlah 50 orang, sedangkan untuk sampel dari

populasi yang terakhir yakni pihak perusahaan penulis menggunakan *metode sensus* yaitu mengambil populasi yang ada untuk dijadikan sebagai responden.¹¹

Berikut ini adalah tabel data populasi dan sampel dalam penelitian

Tabel

Populasi Dan Sampel

No.	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Pihak pekerja yang diberhentikan	50	5	10%
2.	Pihak Perusahaan dalam hal ini HRD	5	1	10%

Sumber : Data lapangan setelah diolah tahun 2017

4. Metode dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum

a. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode penulis gunakan dalam pengumpulan bahan yaitu :

1). Observasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam observasi ini penulis langsung berhadapan dengan pihak-pihak yang terkait dalam objek penelitian, yaitu pihak PT. Indah Kiat dan pihak pekerja yang juga sebagai objek penelitian.

¹⁰ Ashshofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta : 2004, Hal.34.

¹¹ *Ibid.* Hal. 24.

2). Wawancara

Dalam hal ini penulis menggunakan metode wawancara terstruktur, yaitu suatu cara pengumpulan data melalui tanya-jawab langsung dari daftar-daftar pertanyaan yang telah disiapkan penulis kepada pihak PT. Indah Kiat, dan pihak responden yang merupakan pekerja PT. Indah Kiat.

3). Kajian Pustaka

Yaitu merupakan informasi yang diperoleh dari buku-buku, perundang-undangan dan pendapat-pendapat para ahli yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan penelitian tersebut.

4). Sumber Data

Alat pengumpulan bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. *Data Primer*, yaitu data yang diperoleh penulis langsung dari para responden pada waktu melakukan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuisioner serta wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya untuk responden di dalam penelitian ini.

b. *Data Sekunder*, yaitu bahan-bahan yang berasal dari KUHPerduta, Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan jurnal yang berhubungan dengan Hukum Perburuhan dan Tenaga kerja serta Pendapat Para Ahli yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan dalam penelitian ini.

c. *Data Tertier*, yaitu bahan yang memberikan informasi, petunjuk, serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan kamus umum bahasa Indonesia.

5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Setelah data yang dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara terkumpul, maka data-data tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk tabel dan uraian. Setelah itu penulis akan menganalisis data-data tersebut memakai Metode Analisis Kualitatif, yaitu melakukan interpretasi terhadap data dan melakukan pembahasan dengan jalan membandingkan fakta yang ada dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Peraturan Hukum Perjanjian Kerja dan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan serta tak lupa juga Pendapat Para Ahli.¹²

Dari pembahasan tersebut penulis mengambil kesimpulan dengan metode Berpikir Deduktif, yaitu kesimpulan yang diambil dari hal-hal yang umum kepada hal-hal yang khusus mengenai Penyelesaian Sengketa Atas Pemberhentian Pekerja Tetap Oleh PT. Indah Kiat Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹² *Ibid.* Hal. 57.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pemutusan

Hubungan Kerja PT. Indah Kiat

Pasal 163 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pemutusan hubungan kerja baik oleh pengusaha yang sudah tidak bersedia menerima pekerja atau tenaga kerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena terjadi perubahan status. Teknis pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 163 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya merujuk pada Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Inilah mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang ada dalam PT. Indah Kiat sebelum masuk dalam proses pengadilan dan adanya gugatan dari tenaga kerja.¹³

Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang terjadi di PT. Indah Kiat pada Januari 2017, berdasarkan data yang telah diperoleh oleh penulis. Pemutusan hubungan kerja sepihak ini terjadi di karenakan pihak perusahaan yaitu pihak PT. Indah Kiat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa

melalui perundingan terlebih dahulu kepada pihak tenaga kerja. Pihak perusahaan tidak menjalankan mekanisme perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang ada yaitu Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan Pasal di atas pihak perusahaan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 dan Pasal 161 tentang Ketenagakerjaan yaitu tidak membuat surat peringatan dan tidak adanya perundingan secara bipartite dan mediasi.¹⁴

1. Dari Bentuk Perjanjian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Indah Kiat menyatakan tenaga kerja yang bekerja sebagai pekerja/buruh yang bekerja sebagai pekerja memiliki perjanjian kerja bersama secara tertulis dengan perusahaan.

Surat perjanjian kerja yang dimuat berdasarkan persetujuan kedua belah pihak dalam surat perjanjian kerja bersama tersebut jelas tertulis tentang aturan-aturan tentang

¹³ Wawancara dengan HRD PT. Indah Kiat Bapak Heru Susanto, Senin, 9 Desember 2017 Bertempat Di Kantor HRD PT. Indah Kiat

¹⁴ Wawancara dengan HRD PT. Indah Kiat Bapak Heru Susanto, Senin, 9 Desember 2017 Bertempat Di Kantor HRD PT. Indah Kiat

peaksanaan, dan surat perjanjian kerja juga ditandatangani di atas materai oleh pihak pekerja yang memuat nama alamat perusahaan, nama/alamat pekerja, ketentuan-ketentuan dalam bekerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Surat perjanjian itu menjadi dasar hubungan kerja pihak pekerja dengan PT. Indah Kiat.

2. Dari Isi Surat Perjanjian Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan PT. Indah Kiat menyatakan bahwa surat perjanjian pekerja (terlampir) tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak

B. Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan Dengan Undang-Undang yang Berlaku

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan jika bertentangan dengan undang-undang yang berlaku dan tanpa adanya pemutusan hubungan yang sah dari pengadilan hubungan industrial. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Indah Kiat ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan melakukan PHK terhadap tenaga kerja tidak sesuai atau bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

C. Upaya Yang Dilakukan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyebutkan : "Bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, peringatan kedua dan peringatan ketiga secara berturut-turut". Jadi ada baiknya perusahaan melakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Bukan hanya memanggil tenaga kerja untuk diberikan nasehat atau teguran saja".

III. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya yang mengatakan pada rumusan masalah yang di teliti, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang di

lakukan oleh PT. Indah Kiat masih terdapat kesalahan dalam rangka pemberian surat peringatan secara umum tidak sama pelaksanaannya dengan pelaksanaan dengan aturan lainnya. Adapun tindakan-tindakan yang dilakukan oleh PT. Indah Kiat hanya mengikuti aturan perusahaan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lainnya. Melainkan hanya memberikan arahan-arahan saja dan teguran menurut PT. Indah Kiat sudah menjadi salah satu bentuk penyelesaian. Hal inilah yang menjadi alasan pihak pekerja tidak terima dengan tindakan perusahaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam pemutusan hubungan kerja antara PT. Indah Kiat terhadap tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. PT. Indah Kiat seharusnya lebih memahami bagaimana prosedur melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, serta mempertimbangkan kembali kesalahan yang dilakukan oleh pekerja.
2. Dalam upaya yang harus dilakukan PT. Indah Kiat menjalankan kesepakatan yang ada dengan pihak pekerja,

pihak serikat buruh dan pemerintah terkait prosedur dan ganti rugi mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.

3. Seharusnya PT. Indah Kiat dalam hal ini lebih memperhatikan alasan kenapa pekerja tidak masuk atau hadir, dan didalam perjanjian kerja seharusnya ada mengenai pemutusan hubungan kerja serta apa-apa saja sebab dapat terjadinya pemutusan hubungan kerja.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ashshofa, Burhan, 2004. *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zainal, 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Badrulzaman, Mariam Darus, 1983. *KUHPerdata Buku III, Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung.
- Burhan, Ashshofa, 2004. *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Damanik, Sehat, 2006. *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, DSS Publishing, Jakarta.

- Djumialdji, 2006. *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika Offset , , Jakarta.
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, 1985. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.Damanik, Sehat, 2006. *Hukum Acara Perburuhan*, DDS Publishing, Jakarta.
- Evans dan Newnham, 1998. *the penguin dictionnary of international relations*,Penguin Books, California.
- Fuady, Munir, 2002. *Perbuatan Melawan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Goenawan Widjadja dan Kartini Mulyadi, 1999. *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang*, Rajawali Press.
- Gunawi, Kartasapoetra (dkk), 1983. *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung.
- H.M.N. Purwosutjipto, 1981, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Jilid I, Jakarta, Djambatan,
- Hs, Salim, 2003, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta,
- Husni, Lalu, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- J Simanjuntak, Payaman, 2003. *Undang Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, hlm.9.
- Khakim, Abdul, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, , hlm. 6.
- Mollenar dan Asikin, 1993. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 2.
- Halim, A.Ridwan, 1990. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, hlm.11.
- Maimun, 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, , hlm.1.
- Martokusumo, Sudiko, 1999. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Leberty, Yogyakarta.
- Munir, Fuady, 2002. *Perbuatan Melawan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Prodjokodikoro, Wijorno, 1983. *Asas-Asas Hukum Perdata*, Sumur Bandung, Bandung.
- Rahmat Budiono, Abdul,1999. *Hukum Perburuhan Di*

- Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Rajagukguk, Erman, 2000. *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta, Chandra Pratama,
- sidabalok, Janus, 2002. *Hukum Perusahaan Serta Analisis Terhadap pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung,
- Soepono, Imam, 1986. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta.
- Soepomo, Imam, 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009 *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika , Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1986 . *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta.
- Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* , PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010

B. Artikel, Jurnal Dan West Law

- R A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di phk Saat masa kontrak sedang berlangsung*, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, fakultas hukum universitas Airlangga Surabaya, Februari 2018.
- Sasmianti, Lina, 2014, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans”, *skripsi*, Fakultas Syari’ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Westlaw, 2017, “*regulation compensation, Apendix I – federal statutes*”, *jurnal modern of law*.
- Westlaw, 2017, “*chapter1 contract Theory, remedial chois, and relationships*” *jurnal modern of law of contract*, 1:1 influence and Basis of Contract law.

Westlaw, "regulation
Westlaw, "regulation compensation.
Case California vs US
federal law" ,jurnal modern
of law of contract as moral
duty

C. Putusan dan Peraturan Perundang-Undangan

Keprnmen tenaga keija Transmigrasi
Na. 78/2001 tentang
perubahan kepmenakeri
50/2000, tentang PHK,
Pesangon, Dan Lainnya

Kitab Undang-Undang Hukum
Perdata.

Putusan Pengadilan Hubungan
Indusuial Nomor 20-
G/2013/PHI/P3R

Undang-Undang Dasar Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang
Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun
2004 Tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan
Industrial

D. Website

[http://allaboutjayabangsa.blogspot.
co.id/2013/04/hubungan-
ketenagakerjaan. html](http://allaboutjayabangsa.blogspot.co.id/2013/04/hubungan-ketenagakerjaan.html),

diakses pada tanggal 20 April
2018, Pukul 20.00 WIB

diakses pada tanggal 20 April 2018,
Pukul 21.30 WIB

[http://siakkab.go.id/sejarah-
siak/](http://siakkab.go.id/sejarah-siak/),diakses pada tanggal 3
Juni 2018, Pukul 12.26 WIB

<http://siakkab.go.id/visi-dan-misi/>,
diakses pada tanggal 3 Juni
2018, Pukul 13.00 WIB

<http://siakkkab.bps.go.id> [Sensus
Penduduk 2010 Kabupaten](#)

[Siak](#). Diakses pada 3 Juni
2018, Pukul 13.15 WIB
<http://repository.usu.ac.id/>, di akses
pada tanggal 3 Juni 2018,
Pukul 13.57 WIB
<http://www.gajirr.u.com/>Jaminan-
Kerja, diakses pada tanggal 5
Juni 2018, Pukul 20.00 WIB