



Penerapan Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Penjatuhan Pemberian Pesangon Bagi Karyawan (Studi Putusan Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn)

Implementation of Law Number 13 Year 2003 Towards the Imposition of Severance Pay for Employees (Case Study of Medan State Court Number :124/G/2011/PHI.Mdn.)

Noni Zulkarnain, Taufik Siregar, & Sri Hidayani

Progam Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tenaga kerja memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, hubungan interm organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Salah satu persoalan yang terdapat pada tenaga kerja adalah Perselisihan Hubungan Industrial, Salah satu permasalahan dalam perselisihan hubungan industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan kerja, menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 25 definisinya adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dan sifat penelitian deskriptif analitis. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan PHK bukan hanya di faktori oleh para pengusaha/majikan, ada beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi termasuk faktor dari pihak pekerja/buruh. Tidak juga dipungkiri dalam proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja memiliki kendala dan hambatan yang dilandasi dari pihak pengusaha/majikan, pekerja/buruh dan juga lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan; Pemberian Pesangon; Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

Labor has a very important position as actors and objectives of development, therefore all activities carried out by workers will contain aspects of social relations, legal relations, interm organizational relationships that give rise to rights and obligations and are carried out based on the values contained in Pancasila. One of the problems in labor is Industrial Relations Disputes. One of the problems in industrial relations disputes is Termination of Employment. Termination of employment, according to Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower Article 1 paragraph 25, the definition is the termination of a work relationship due to certain matters resulting in the termination of rights and obligations between workers / laborers and entrepreneurs. This research uses normative juridical research and analytical descriptive research. The techniques used in data collection through library research and field research. Layoffs are not only factored by employers / employers, there are several other factors that influence including factors from the workers / laborers. It is also undeniable that the process of terminating employment has constraints and obstacles based on the employer / employer, worker / laborer and also the Industrial Relations Settlement institution.

Keywords: Employment; Giving Severance; Termination.

How to Cite: Zulkarnain, N. Siregar, T. & Hidayani, S. (2021). Penerapan Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Penjatuhan Pemberian Pesangon Bagi Karyawan (Studi Putusan Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn). *JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum*, 3(2) 2021: 181-190,



PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebut pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. (Sugiarti, 2020; Deliana, 2020). Dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaannya dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. (Undang-undang Dasar 1945).

Jika ditinjau dari filsafat hukum, pada hakikatnya masalah hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari masalah keserasian nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Nilai-nilai itu meliputi:

- A. Menghargai
- B. Menghormati
- C. Gotong royong dan segala sesuatu yang dianggap baik lainnya dalam masyarakat.

Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya dan pertumbuhan industri pada khususnya. (Andi, 2020; Filia & Wijaya, 2019). Oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila (Dzumadi, 2009).

Permasalahan tenaga kerja menimbulkan konflik-konflik pada buruh. Permasalahan tenaga kerja atau buruh merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. (Sampar, 2021; Siregar, 2019).

Adapun dasar hukum perlindungan terhadap tenaga kerja antara lain:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan Dari Republik Indonesia;
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
4. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan;
5. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dll. (Abdul Hakim, 2018)

Terkait dalam hal tersebut, Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Shamad sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

- a. Peraturan perundang-undangan (Undang-Undang, dalam arti materil dan formil);
- b. Adat dan kebiasaan;
- c. Keputusan pejabat atau badan pemerintahan;
- d. Traktat;
- e. Peraturan kerja (yang dimaksud adalah peraturan perusahaan); dan
- f. Perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). (Ashadie, Zeini, 2008)

Beberapa istilah yang digunakan dalam aturan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja ada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
 - a. perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan miliknya;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia.
6. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum. Baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Libertus Jahani, 2006).

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengkelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu:

- a. Berdasarkan Penduduknya
 1. Tenaga kerja
Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
 2. Bukan tenaga kerja
Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.
- b. Berdasarkan batas kerja
 1. Angkatan kerja
Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 taun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sudah aktif mencari pekerjaan.
 2. Bukan angkatan kerja
Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.
- c. Berdasarkan Kualitasnya
 - 1) Tenaga kerja terdidik Adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.

- 2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya supir, montir dan sebagainya.
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah.

Dalam hubungan kerja tidak terhindari adanya perselisihan hubungan industrial. Didalam Undang-undang perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/pekerja mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerjadan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Afnil Guza, 2015).

Jika diperhatikan pengertian perselisihan hubungan industrial diatas berarti ada empat jenis Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

1. Perselisihan mengenai hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan hubungan kerja;
4. Perselisian antar serikat pekerja (Hasibuan, 2009)

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (25) menjelaskan definisi dari pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja. (Tarigan, 2014; Ritonga & Angreni, 2015). Undang-undang ketenagakerjaan pasal 156 ayat (1) tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: "Dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima". (Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003). (Sihombing dkk, 2020; Ichsan & Nasution, 2020).

Ada beberapa pengertian para ahli memberikan definisi tentang pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah:

- a. F.X Djulmaldji mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.
- b. Muc Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
- c. Danny H. Simanjuntak mengatakan pemutusan hubungan kerja adalah pengakiranhubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting. (Much Nurachman, 2009)

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi PHK terhadap karyawan/pekerjanya. Campur tangan pemerintah dibutuhkan guna menciptakan hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antar pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. (Lalu Husni, 2000)

Semua hak yang diterima pegawai terkait dengan perolehan uang pesangon telah diatur dalam dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga pegawai tidak perlu khawatir tidakmendapatkan uang pesangon dari perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Perhitungan menurut Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga kerja RI, No Kep-150/Men/2000:

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

Untuk mengetahui rumus perhitungan uang penghargaan masa kerja, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-undang ketenagakerjaan:

- 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 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- e. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- f. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- g. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, terdiri atas:

1. Upah pokok

Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya termaksud harga pemberian dari satu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila satu harus dibayar pekerja atau buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh. Ketentuan upah pokok juga diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 94, yang berbunyi “ Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”.

2. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang dilakukan secara teratur, yang mungkin diberikan kepada karyawan beserta keluarganya, dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap tidak berhubungan dengan kehadiran atau prestasi karyawan.

3. Tunjangan tidak tetap.

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok. Umumnya tunjangan ini berhubungan dengan kehadirannya misal tunjangan transportasi atau makan.

Di Indonesia sendiri pemberian upah terhadap pekerja ada beberapa jenis, dan beberapa jenis tersebut mempunyai cara pembayaran yang berbeda yaitu :

1. Sistem upah menurut waktu.

Dengan pembayaran upah menurut waktu, upah dibayarkan berdasarkan lamanya seseorang melakukan pekerjaannya, upah ini dapat diberikan berdasarkan hari, mingguan, dan bulanan

2. Sistem upah borongan

Sistem upah borongan adalah upah yang diberikan pada awal pekerjaan sesuatu sampai dengan hal tersebut selesai, tanpa adanya penambahan upah jika ada penambahan pekerjaan.

3. Sistem co-partnership.

Sistem ini memberikan upah kepada pekerjanya berupa saham atau obligasi perusahaan. Dengan memberikan obligasi atau saham, perusahaan berharap pekerja mempunyai rasa memiliki kepada perusahaan sehingga bisa lebih produktif.

4. Sistem upah premi.

Sistem ini memungkinkan pekerjanya untuk mendapatkan upah khusus karena prestasi diluar kelaziman, misalnya bekerja pada saat libur, melakukan pekerjaan yang sangat berbahaya, atau memiliki suatu keterampilan yang sangat khusus

5. Sistem upah berkala.

Upah ditentukan dari tingkat kemajuan atau kemunduran hasil penjualan, jika penjualan meningkat maka upah akan meningkat, namun jika penjualan menurun maka upahpun mengalami penurunan

Adapun permasalahan yang diangkat sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, bagaimana faktor-faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja?, Kedua, bagaimana hambatan-hambatan terjadinya pemutusan hubungan kerja?

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya maka untuk mengarahkan suatu penulisan diperlukan adanya tujuan, adapun yang menjadi tujuan Penulis dalam menyusun tulisan ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadi pemutusan hubungan kerja, untuk mengetahui hambatan-hambatan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normative dengan pendekatan secara kualitatif. Metode yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini guna melakukan penelusuran terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku serta memperoleh data maupun keterangan yang terdapat dalam berbagai literature di perpustakaan, jurnal hasil penelitian, website, koran dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Penelitian pustaka (library research)

Dalam penelitian pustaka yaitu melakukan penelitian dengan berbagai sumber bacaan seperti buku-buku, karangan ilmiah, serta pendapat-pendapat para sarjana. Adapun dalam metode penelitian hukum normatif terdapat tiga macam teknik dalam pengumpulan data penelitian pustaka yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari norma-norma atau kaidah-kaidah hukum, Peraturan dasar seperti peraturan perundang-undangan yang meliputi Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Menteri.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku yang mengurai materi yang tertulis yang dikarang oleh para sarjana.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang berkaitan dengan penulisan ini yang member petunjuk-petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder seperti jurnal hukum, karya ilmiah, website dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan

b. Penelitian lapangan (field research)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengunjungi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan penelitian pada Pengadilan Negeri Medan.

Dalam penulisan proposal skripsi ini langsung mengambil data yang dibutuhkan ke Pengadilan Negeri Medan, Jalan Pengadilan No. 8 Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam melaksanakan hubungan kerja terkadang terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan kerja dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja.

1. Persaingan usaha

Perdagangan sangat pekat dengan persaingan usaha termaksud untuk industry skala besar sekalipun. Jadi tidak heran apabila manajemen salah membuat strategi bisnis akan membuat perusahaan rugi karena produk kalah bersaing di pasaran.

2. Perkembangan teknologi

Semakin berkembang zaman, operasional bisnis juga semakin bergantung pada teknologi, perusahaan harus melakukan penyesuaian dengan perkembangan teknologi agar produk yang dijualnya tetap laku dipasaran. Kondisi inilah yang terjadi pada perusahaan- perusahaan elektronik.

3. Faktor eksternal

Dalam bisnis ada faktor-faktor yang bias diukur, dan dikendalikan agar bisa perusahaan tetap beroperasi. Namun ada faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan sebut saja harga minyak dunia yang sedang lesu akibat lambatnya ekonomi. Kondisi ini tidak bisa dikendalikan, sehingga tidak heran jika beberapa perusahaan perminyakan merampingkan karyawannya.

4. Faktor internal

Dalam bisnis ada faktor yang bisa diukur dan dikendalikan seperti ongkos produksi, biaya energi, upah pekerja, dan lain sebagainya.

Ada tujuh penyebab pemutusan hubungan kerja yang layak diwaspadai,berikut adalah :

1. Perusahaan menutup usaha di Indonesia

Kejadian terbaru menimpa PT Ford Motor Indonesia, perusahaan otomotif ini sudah memastikan hengkang dari Indonesia dan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para tenaga kerjanya yang berjumlah puluhan.

2. Rasionalisasi atau restrukturisasi perusahaan.

Perusahaan tidak menutup bisnisnya, langkah yang ditempuh adalah restrukturisasi atau melakukan merger dengan perusahaan lain. Perusahaan yang melakukan rasionalisasi atau restrukturisasi cenderung mengurangi karyawan terutama pada bagian-bagian yang tidak produktif.

3. Pengunduran diri

Pengunduran diri pekerja menjadi sebab selanjutnya dalam pemutusan hubungan kerja. Dalam konteks ini, pekerja secara sukarela memutuskan hubungan dengan perusahaan. Dalam beberapa putusan pengadilan, pekerja yang tidak masuk beberapa hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas bisa dikategorikan dalam mengundurkan diri.

4. Penetapan atau putusan pengadilan hubungan industrial

Perusahaan yang tidak mau mempekerjakan lagi pekerja/buruh, mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja model ini lebih disebabkan oleh putusan hakim yang mengabdikan keinginan pengusaha atau perusahaan.

5. Usia pensiun

Para tenaga kerja yang suda masuk masa usia pensiun sudah tidak lagi dapat melanjutkan hubungan kerja dengan pengusaha, kadang ada perusahaan yang progam pensiun dini kepada para pekerja seperti yang dilakukan PT Mitsubishi (KRM) yang berlokasi di Pulogadung, Jakarta Timur.

6. Kontrak kerja berakhir

Pemutusan hubungan kerja akibat kontrak kerja berakhir. Biasanya dialami oleh pekerja yang berstatus kontrak atau outsourcing.

7. Disharmonis antar pekerja dan perusahaan

Hubungan harmonis antara tenaga kerja dan perusahaan juga mempengaruhi dan menjadi faktor dalam pemutusan hubungan kerja. Hubungan tak harmonis banyak penyebabnya semisalnya, keikutsertaan pekerja pada aksi mogok, atau karena kualitas kerjanya menurun.

Menurut Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, alasan yang tidak dapat dipergunakan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh: (Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003)

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
6. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja mendirikan menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dala perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
9. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Hambatan-Hambatan yang Terjadi saat Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketika terjadi PHK seringkali penyelesaiannya diikuti dengan konflik dan sengketa antara karyawan dengan pengusaha. Pekerja yang diPHK mencurigai atasan menekan haknya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagai kompensasi PHK, disisi lain, pengusaha menilai tuntutan pekerja/karyawan berlebihan, tidak sesuai peraturan. (Ridwan Khairandy, 2013)

Dalam proses penyelesaian hubungan industrial dapat memakan waktu yang panjang karena adanya dinamika yang menyertai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut mulai dari munculnya perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan perusahaan yang kemudian mengarah pada perselisihan terkait masalah hubungan industrial, proses negosiasi hingga proses mediasi dan arbitrase.

Hambatan-hambatan dalam penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja berasal dari internal serikat pekerja dan hambatan dari pihak eksternal yaitu pihak perusahaan/pengusaha.

1. Hambatan dari internal serikat pekerja antara lain :

- a. Belum ada struktur organisasi, kondisi ini mengakibatkan belum ada pembagian peran dan fungsi dengan baik walaupun kemudian dibentuk tim yang terdiri dari kelompok yang mengkaji dan analisa masalah.
- b. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pengurus serikat pekerja untuk menentukan prioritas permasalahan yang akan diperjuangkan. Hal ini mengakibatkan semua persoalan dijadikan materi dalam perundingan dan pengurus juga memiliki keterbatasan untuk mengkaitkan satu masalah dengan pasal-pasal yang dilanggar dalam undang-undang ketenagakerjaan. Kondisi ini terlihat ketika memperlakukan pekerjaan borongan yang seharusnya dikaitkan dengan pelanggaran pasal 65 dan 66 pada Undang-undang ketenagakerjaan namun yang dibicarakan adalah status pekerja yang terkait dengan Pasal 59. Kemampuan serikat pekerja yang rendah untuk memahami masalah ekonomi, sosial, dan politik serta memiliki keterbatasan terhadap akses data sehingga melemahkan posisi mereka ketika dihadapkan dengan pihak perusahaan.
- c. Kurangnya motivasi dan keseriusan beberapa anggota pengurus untuk bekerja sehingga yang terus bekerja hanya beberapa orang saja. Hal ini terjadi karena beberapa para anggota serikat pekerja belum memahami peran dari serikat pekerja.
- d. Adanya miskomunikasi diantara anggota pengurus sehingga terjadi perbedaan terkait dengan materi perundingan. Miskomunikasi ini mengakibatkan adanya perbedaan penafsiran sehingga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial memakan waktu yang cukup lama.
- e. Tidak adanya perjanjian kerja bersama yang mengatur penerapan pelaksanaan hubungan industrial sehingga keberadaan serikat pekerja belum memiliki landasan yang kuat. Perjanjian kerja bersama berisi hak dan kewajiban serikat pekerja dan pekerja. Secara umum perjanjian kerja bersama memuat perjanjian tentang hubungan kerja, hari dan jam kerja, ijin meninggalkan kerja, tata tertib kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan kerja, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja, pengaduan dan penyesuaian keluhan, pemutusan hubungan kerja serta masa berlakunya perjanjian tersebut. (Fitriyah dan Rakha Gusti Wardhana, 2019)

Adapun hambatan pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha/majikan adalah persoalan uang pesangon, ini diungkapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) bapak Hanif Dhakiri mengatakan : "Indonesia punya persoalan daya saing soal ketenagakerjaan dengan Negara-negara tetangga, soal jam kerja yang lebih rendah, juga soal masalah pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon yang dianggap berat oleh dunia usaha, misalnya soal produktivitas tenaga kerja seperti jam kerja per hari."

Hambatan- hambatan dikarenakan belum optimalnya fungsi lembaga penyelesaian hubungan industrial antara lain:

1. Lembaga bipatrid belum efektif seperti yang diharapkan, dikarenakan pihak pengusaha(sebagai pihak yang cenderung kuat) cenderung untuk melihat pekerja/buruh sebagai faktor produksi, dari pada melihat pekerja/buruh sebagai warga masyarakat yang harus diperhatikan secara manusiawi.
2. Lembaga mediasi belum berfungsi sebagaimana mestinya, dikarenakan para mediator dalam menjalankan tugas dan fungsinya dihadapkan pada kendala berupa.
 - a. pihak yang berselisih utamanya pihak pengusaha/majikan cenderung mengabaikan putusan mediasi
 - b. undang-undang cenderung mengiringi perkara untuk diproses di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). (Asri Wijayanti, 2015).

SIMPULAN

Didalam perselisihan hubungan industrial, PHK merupakan permasalahan yang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan faktor-

faktor tersebut terdiri dari faktor dari pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/majikan. Faktor dari pihak pekerja/buruh seperti kondisi pengunduran diri secara baik-baik atau kemauan sendiri, sudah sampai masa pensiun, serta pekerja ditahan dikantor polisi dll. Faktor pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha/majikan berupa perusahaan mengalami kerugian sehingga melakukan rasionalisasi atau restrukturisasi perusahaan, perusahaan menutup usaha di Indonesia dll. Hambatan-hambatan yang terjadi saat PHK ada 3, yakni dari pihak internal yaitu pekerja/buruh, pihak eksternal yakni pengusaha/majikan dan hambatan dari belum optimalnya fungsi lembaga penyelesaian hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadie, Zeini, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Afnil Guza, *Himpunan Undang-undang Ketenagakerjaan . tahun 2013*
- Abdul Rasyid Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, 2008 .
- Djumani, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Hasibuan, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta, 2011
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2001.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Penerbit Visimedia, 2006.
- Much Nurachman, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, Dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet, ke-1, 2009
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuahan*, Sinar Grafika. 2009
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Sampar, S. (2021). Patologi Birokrasi Dalam Pengelolaan Tenaga Honorer Di Kabupaten Mamuju Tengah. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 1142-1151. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.500>
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digidata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 2 (1): 74 - 82.
- Sihombing, S., Nainggolan, E., Diafri, D., Sitompul, G., & Anggoro, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 273-280. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.303>
- Ichsan, R., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459-466. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Deliana, M. (2020). Budaya Organisasi Salah Satu Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 518-523. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.355>
- Andi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Boga Produce di Tangerang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 637-643. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.383>
- Filia, F., & Wijaya, R. (2019). Analisis Yuridis terhadap Hak dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses). *JURNAL MERCATORIA*, 12(2), 93-101. doi:<https://doi.org/10.31289/mercatoria.v12i2.2756>
- Tarigan, C.G., & M. Arif N., (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2 (2): 146-153
- Ritonga, A.H., & Angreni A.L., (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (2): 112-125