

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### A. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia merupakan negara hukum, istilah ini telah dijelaskan dalam UUD 1945 Pasal 1 ayat (3) walaupun ada perbedaan antara sesudah dan sebelum diamandemennya UUD 1945. Istilah yang digunakan dalam UUD 1945 sebelum amandemen adalah " Indonesia adalah negara yang berdasar atas negara hukum". Walaupun ada perbedaan antara sesudah dan sebelum amandemen tujuannya adalah menjadikan Indonesia sebagai negara hukum.

Fungsi dari hukum adalah kebutuhan bagi manusia yang bertujuan untuk melindungi kepentingan mereka. Hukum yang dilaksanakan harus secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang dilanggar harus ditegakkan. Dalam menegakan hukum ada tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu: kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).<sup>1</sup>

Sesuai alinea pertama dan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Alinea pertama yaitu:

---

<sup>1</sup> Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, hlm.160*

“Bahwa kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa, oleh sebab itu maka penjajahan diatas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan”

Tujuan negara Indonesia adalah untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, sebagaimana telah ditulis dalam pembukaan UUD 1945 alenia keempat.

Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia mengandung arti untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali. Perlindungan disini juga harus dimaknai dalam arti luas, bukan saja perlindungan secara fisik dan menciptakan keamanan, tetapi juga perlindungan hukum dan kedaulatan negara. Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi Negara Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan.

Perlindungan hukum untuk pekerja sangatlah dibutuhkan untuk menunjang kesejahteraan hidupnya. PHK dapat dilakukan oleh pengusaha jika pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja harus

sesuai dengan peraturan dan norma yang telah berlaku dan dilakukan secara adil dimana telah berlaku di dalam UU Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dan informasi dari beberapa narasumber maka data yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

### **1. Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta**

PHK merupakan awal mula berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. Biasanya didalam proses PHK bukan merupakan suatu proses yang terjadi secara tiba-tiba tetapi ada rangkaian kejadian yang melatarbelakangi terjadinya PHK terhadap pekerja. Peraturan yang mengatur tentang PHK diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, undang-undang ini lebih mengatur mengenai materiilnya. Oleh karena itu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini kurang mengatur mengenai perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja dan pengusaha mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Adapula Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, undang-undang ini mengatur mengenai hukum formilnya atau beracara. Dan juga Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta yang penulis lakukan terdapat beberapa kasus PHK dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir mulai dari tahun 2016, 2017 dan 2018 dari bulan Januari hingga Maret.

TABEL 2

DATA JUMLAH PEKERJA YANG TERKENA PHK PADA  
TAHUN 2016, 2017 DAN 2018 (JANUARI SAMPAI DENGAN

M

NO	TAHUN	JUMLAH KASUS	JUMLAH PEKERJA
1	2016	24 Kasus	57 Pekerja
2	2017	13 Kasus	88 Pekerja
3	2018 (Januari- Maret)	21 Kasus	22 Pekerja

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta, 2018

Pada tahun 2016 terdapat 24 (dua puluh empat) kasus di Yogyakarta yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta dengan jumlah pekerja di PHK sebanyak 57 (lima puluh tujuh) pekerja. Pada tahun 2017 mengalami penurunan jumlah kasus PHK dengan jumlah 13 (tiga belas) kasus, namun jumlah pekerja yang terkena kasus PHK mengalami peningkatan dibanding tahun 2016 yaitu dengan jumlah 88 (delapan puluh delapan) pekerja. Di tahun 2017 ini mengalami peningkatan jumlah pekerja PHK yang sangat tinggi. Pada tahun 2018 dari bulan Januari hingga Maret sudah tercatat 21 (dua puluh satu) kasus dengan jumlah pekerja yang di PHK sebanyak 22 (dua puluh dua) pekerja.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Yogyakarta bahwa sudah tercatat setiap tahunnya mengalami naik turun jumlah kasus PHK. Jumlah banyaknya pekerja yang di PHK pun juga mengalami naik turun selama kurun waktu tiga tahun terakhir. Banyaknya jumlah angka PHK di Yogyakarta ini dinilai sangat memprihatinkan. Pada tahun 2018 bulan Januari sampai dengan Maret sudah memiliki jumlah kasus yang lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Dikhawatirkan pada tahun 2018 ini mengalami peningkatan jumlah pekerja yang di PHK melunjak lebih tinggi lagi. Maka dari itu diperlukannya perlindungan hukum yang adil bagi para pihak baik dari pihak pekerja maupun pengusaha.

Disetiap tahunnya Penulis mengambil 1 (satu) perselisihan per tahunnya dengan perolehan hak yang diterima oleh pekerja yang terkena PHK sebagai berikut:

a. PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance

Pada tahun 2016 PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance. Melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya, terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut maka PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance memberikan hak pesangon kepada pekerja sebesar Rp. 30.600.000,-, selain itu juga diberikn kompensasi sebesar Rp. 45.900.000 dan Reimbuse sebesar Rp. 902.000,-

Sehingga jumlah seluruh hak yang diterima pekerja adalah Rp 77.402.500 (tujuh puluh tujuh juta empat ratus dua ribu lima ratus rupiah). Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 156 ayat (2).

b. PT. PIXEL

Pada tahun 2017 tercatat di Disnaker bahwa PT.PIXEL melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 45 (empat puluh lima) pekerjanya. Penyelesaian perselisihan tidak selesai di tahap mediasi, sehingga pekerja yang terkena PHK tidak mendapatkan haknya. Karena tidak selesai di tahap mediasi maka penyelesaian sengketa diselesaikan di PPHI. Nilai total kompensasi yang harus diberikan pekerja dari perusahaan kurang lebih sebesar Rp 900.000.000 (sembilan ratus juta rupiah). Dengan rincian uang cash sebesar Rp 25.000.000 (dua puluh lima juta rupiah) dan sisanya berupa aset barang bergerak. Maka hak yang didapatkan pekerja tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (2).

c. COMPUTA

Pada tahun 2018 perusahaan Computa telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja bahwa telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerjanya. Berdasarkan keterangan mediator bahwa hak yang didapatkan oleh pekerja telah sesuai dengan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan

diri berhak atas uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Sesuai dengan perjanjian kerja pekerja juga akan mendapatkan uang pisah. Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut narasumber perlindungan hukum didapatkan melalui penyelesaian sengketa litigasi dan non litigasi. Penyelesaian sengketa litigasi merupakan penyelesaian sengketa dari pengadilan, sedangkan non litigasi merupakan penyelesaian dari luar pengadilan. Penyelesaian sengketa yang dilakukan ini diharapkan agar dapat memberikan keadilan yang seadil adilnya sehingga para pihak mendapatkan hak-haknya.

## **2. Hakim PPHI**

Perlindungan hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja dapat diperoleh dari luar pengadilan dan di pengadilan. Telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini lebih condong membantu para pekerja/buruh. Kecuali jika melanggar pelanggaran berat, tidak ada perlindungan pembayaran uang pesangon. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Penghitungan uang pesangon sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun 2 (bulan) upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Sesuai dengan Pasal 160 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya, keluarga yang dimaksud adalah istri/suami, anak atau orang yang syah menjadi tanggungjawab pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. Untuk 4 (empat orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Didalam peradilan perdata umum terdapat hakim mediator dalam tahap penyelesaian perselisihan. Tetapi pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak terdapat hakim mediator tetapi diselesaikan oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

Perdamaian bisa dilakukan sebelum perkara putusan. Maka tidak perlu untuk melakukan persidangan di pengadilan. Di PHI tidak ada istilah banding tetapi langsung ketahapan kasasi mahkamah agung dan peninjauan kembali (PK).

Mengenai bukti-bukti di peradilan umum terdapat bukti sumpah dan bukti persangkaan terdapat pada Pasal 1866 KUH *Perdata (burgerlijk wetboek)* dan Pasal 164 HIR. Tetapi di PHI tidak terdapat bukti sumpah dan bukti persangkaan. Bukti yang ditonjolkan adalah berupa bukti formil atau bukti tertulis. Bukti saksi hanya sebagai bukti pelengkap saja. Karena bukti saksi sangat riskan akan pemalsuan keterangan. Jika terdapat bukti saksi sebagai pelengkap disini adalah dari pihak-pihak perusahaan saja.

Dalam hal pengawasan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja terdapat hambatan untuk berlangsungnya sebuah persidangan. Biasanya

hambatan yang terjadi adalah eksekusi dari pihak perusahaan. Dalam pembayaran ganti rugi, perusahaan memperlambat pembayarannya dan juga kadang-kadang perusahaan tidak mau membayar ganti rugi.

Adapun usaha yang dilakukan adalah melakukan *aanmaning* atau peringatan pemanggilan dari ketua pengadilan terhadap perusahaan yang berperkara untuk melaksanakan putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau mengikat selama 8 (delapan) hari. Jika tidak dilaksanakan maka akan dilaksanakan sita eksekusi. Sita yang dilaksanakan adalah sita yang tidak merugikan pekerja-pekerja. Seperti alat transportasi untuk memenuhi penggantian pembayaran. Jika masih belum bisa memenuhi maka akan dilakukan penyitaan simpanan uang perusahaan.

## **B. Faktor-faktor yang Menyebabkan Terjadinya PHK**

Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disingkat PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang menyebabkan terputusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pengertian PHK ini telah dijelaskan pada Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah mengharuskan perusahaan untuk menghindari terjadinya PHK. Namun jika suatu situasi yang telah diutarakan dan terdokumentasi secara baik dan lengkap bahwa terjadi pelanggaran yang dilakukan pihak pekerja atau pengusaha maka proses PHK dapat dilakukan. PHK harus melalui proses yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan dan undang-

undang yang berlaku. Manager perusahaan juga harus mencermati perselisihan secara kritis dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

Praktiknya terjadi pemutusan hubungan kerja ini karena telah habisnya waktu masa kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, hal tersebut tidak dapat menimbulkan perselisihan antar pihak. Berbeda lagi jika PHK dilakukan ketika masa hubungan kerja masih berjalan. Maka perselisihan ini dapat terjadi dan pekerja yang memiliki kekuasaan lebih rendah akan sangat dirugikan dibandingkan dengan pengusaha. Selain kerugian secara materi, pekerja pun juga akan terganggu psikisnya dan kemungkinan mengalami trauma. Namun dilain sisi pihak pengusahapun mengalami kegelisahan yang harus melakukan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, menurut Hakim PPHI dan Kepala Mediator Dinas Tenaga Kerja terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Telah dikumpulkan dari beberapa kasus perselisihan hubungan kerja bahwa rata-rata faktor ditimbulkan karena alasan sebagai berikut:

1. Pihak pekerja yang mangkir dari pekerjaan
2. Pihak pengusaha yang melakukan PHK demi efisiensi
3. Pemahaman peraturan yang minim

Merujuk pada Pasal 168 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari tanpa keterangan dapat dikualifikasikan mengundurkan diri disertai dengan

keterangan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis diserahkan paling lambat saat pekerja masuk hari pertama. Pekerja yang di PHK dengan alasan mangkir juga mendapatkan penggantian hak berupa uang pisah yang besarnya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha dengan alasan efisiensi adalah tujuan perusahaan menghindari kebangkrutan. Pengusaha mengopersikan perusahaan penghematan untuk menghindari kerugian yang terjadi. Dimana pengusaha tidak menginginkan kerugian yang dialami perusahaannya.

PHK karena efisiensi perusahaan ini jika perusahaan mengalami penurunan perekonomian selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Maka pengusaha harus mengajukan surat bukti bahwa perusahaan telah mengalami kebangkrutan selama 2 (dua) tahun. Perusahaan harus memberitahu pekerja terlebih dahulu jika akan melakukan PHK, pemberitahuan ini dilakukan 30 (tiga puluh) hari sebelum dikakukannya PHK.

Dari 3 (tiga) perusahaan diatas yang telah dijelaskan bahwa masing-masing memiliki alasan-alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

a. PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance

Awal mula dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Head of Office yang bekerja untuk mengawasi pekerja tidak melaksanakan

pekerjaan dengan baik. Pekerja memiliki kinerja yang tidak bagus dan cenderung melakukan kesalahan. Head of Office tidak melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pekerja tersebut. Oleh karena itu dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Head of Office tersebut.

Dari perselisihan yang terjadi maka didaftarkannya perselisihan tersebut ke tingkat mediasi. Dimana sebelumnya harus ditempuh tahap bipatrit. Jika tidak selesai maka dilanjutkan ke mediasi. Dalam kasus ini selesai ditahap mediasi tanpa harus ke pengadilan.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara pihak 1 (pengusaha) dan pihak 2 (pekerja) telah mengadakan perundingan dan telah tercapai kesepakatan sebagai berikut:

- 1) Bahwa hubungan kerja telah berakhir pada tanggal 15 September 2016.
- 2) Hak upah yang didapat pekerja sebesar Rp 77.402.500,- (tujuh puluh tujuh juta empat ratus dua ribu lima ratus rupiah).
- 3) Realisasi pembayaran upah bulan Agustus dan September serta reimburse akan dilaksanakan tanggal 26 September 2016 di Dinsosnaker Kota Yogyakarta secara tunai.
- 4) Bahwa telah diterimanya seluruh kompensasi dari pihak pertama dan tidak akan ada tuntutan lagi yang akan diajukan baik secara perdata maupun pidana.

5) Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditandatangani.

b. PT.PIXEL

Dari keterangan mediator yang menyelesaikan perselisihan ini didapatkan keterangan bahwa perusahaan PT.PIXEL melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 45 (empat puluh lima) pekerja dikarenakan perusahaan mengalami kerugian yang menyebabkan ditutupnya perusahaan tersebut.

Proses penyelesaian perselisihan tidak selesai di tahap mediasi maka dilanjutkan di pengadilan. Hal ini karena tidak dapat menghasilkan kesepakatan bersama. Pekerja tidak mendapatkan hak-haknya untuk mendapatkan ganti rugi dari perusahaan.

Total kompensasi yang didapatkan kurang lebih Rp 900.000.000 (sembilan ratus juta rupiah) tersebut tidak dapat dibayar oleh perusahaan dengan alasan perusahaan tidak mempunyai biaya untuk memberikan kompensasi kepada pekerja. Disamping itu pekerja menginginkan hak-haknya selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan menawarkan pemberian kompensasi berupa aset-aset yang dimiliki perusahaan, namun pekerja tidak mau menerima karena aset yang dimiliki perusahaan merupakan hasil leasing atau sewa guna usaha.

c. COMPUTA

Berdasarkan keterangan bahwa COMPUTA melakukan Pemutusan Terhadap 2 (dua) pekerjanya dengan alasan karena pekerja mengundurkan diri. Pekerja mengundurkan diri dikarenakan ingin mendirikan usaha sendiri dan mendapatkan penghasilan sendiri, oleh karena itu pekerja melakukan pengunduran diri.