

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI DIY**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Nama : Amirotn Hasanah

NIM : 20140610251

Prodi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Disusun Oleh:

Nama : Amirotn Hasanah

NIM : 20140610251

Naskah Publikasi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 16 April 2018

Dosen Pembimbing



Bagus Sarnawa, SH., M.Hum.

NIP: 196808211993031003

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI DIY**

**LEGAL PROTECTION OF THE WORKERS FOR THE RELATIONSHIP
OF WORK RELATIONS BASED ON LAW NUMBER
13 YEAR 2003 ABOUT EMPLOYMENT IN DIY**

Amirotun Hasanah
Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY
Email : amirotun@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research is a research on legal protection for workers who are terminated in accordance with the Law Number 13 Year 2003 on Manpower, which in this case discusses how the legal protection provided by the company to its workers during and after termination of employment and any factors affecting the occurrence of termination of employment. This research is a normative legal research whose data obtained from sekuder data is data obtained from library research. This research is also conducted by direct interview to the research site. The results of the research have shown that there is an ups and downs of the number of workers affected by layoffs in Yogyakarta. The reasons given for termination of employment are on average due to workers being lost to follow-up and reason of company efficiency.

Keywords: *Legal Protection, Termination of Employment, Law Number 13 Year 2003.*

I. PENDAHULUAN

Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang

bersepakat mengakhiri hubungan kerja.¹ Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan atas keputusan pengadilan industrial demi mendapatkan keadilan bagi pekerja dan pengusahanya.

Ketenagakerjaan sejatinya dibuat untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada proses kurang menguntungkan dalam hubungan industrial. Maka adanya undang-undang Ketenagakerjaan ini, dapat digunakan sebagai pengaturan hak dan kewajiban para tenaga kerja dalam dunia kerja agar dapat mencapai tujuan pembangunan yang diwujudkan dari seluruh bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para tenaga kerja tersebut.

Peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah sudah cukup untuk mengatur serta melindungi pekerja, pengusaha dan perusahaan. Namun pada kenyataan yang terjadi di lapangan masih banyak penyimpangan atas peraturan yang telah ditetapkan. Kasus PHK di Yogyakarta masih sering terjadi mulai dari kesalahan pekerja sampai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari perusahaan. Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir dari tahun 2016 hingga 2018 bulan Januari sampai Maret terdapat 162 pekerja yang terkena PHK di DIY.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang: **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-**

¹ Uwiyono Aloysius, Hoesin Siti Hajati dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, , hlm 134

UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI DIY.

Rumusan masalah penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja?

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian hukum normatif (*normative law research*) yang menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji undang-undang. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis memutuskan menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk meneliti dan menulis pembahasan skripsi ini sebagai metode penelitian hukum. Penggunaan metode penelitian normatif dalam upaya penelitian dan

penulisan skripsi ini dilatari kesesuaian teori dengan metode penelitian yang dibutuhkan penulis.

Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti.⁴ Dalam melakukan kajian, peneliti menggunakan bahan-bahan hukum primer, yang berupa peraturan-peraturan yang bersifat mengikat.⁵ Karena penelitian ini mengkaji tentang Ketenagakerjaan, maka yang dimaksud dengan peraturan disini berupa peraturan mengenai ketenagakerjaan.

Bahan Penelitian

Dalam studi Penelitian ini akan dilakukan dengan studi pustaka, yaitu penelitian melakukan kegiatan-kegiatan pencarian, penelusuran dan membaca secara mendalam terhadap semua literatur, yang disebut dengan bahan-bahan hukum. Bahan hukum sebagai bahan penelitian diambil dari bahan kepustakaan yang berupa:

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara secara langsung dengan mengajukan pertanyaan pada pihak-pihak yang terkait tentang obyek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara secara lisan terhadap narasumber.
2. Studi Kepustakaan ialah suatu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang terdapat dalam peraturan perundang-

undangan, buku-buku, dokumen-dokumen, surat kabar, majalah dan data yang diperoleh dari internet serta tulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat penulis.

Analisis Bahan hukum

Ditinjau dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*legal research*) yang didasarkan pada teknik pengumpulan studi kepustakaan dan wawancara dengan narasumber. Bahan-bahan hukum yang diperoleh selama proses penelitian akan dilakukan pemilahan secara deskriptif dan akan diolah melalui proses penguraian. Penelitian dalam menganalisis berkeinginan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subyek dan obyek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dilanjutkan dengan memberikan argumentasi atas hasil penelitian.

III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

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

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
MARET)**

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. MTWI

Pada tahun 2016 PT. MTWI. Melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya, terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut maka PT. MTWI memberikan hak pesangon kepada pekerja sebesar Rp. 30.600.000,-, selain itu juga diberikn kompensasi sebesar Rp. 45.900.000 dan Reimburse 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. P

Pada tahun 2017 tercatat di Disnaker bahwa PT.P 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. Perusahaan C

Pada tahun 2018 perusahaan C 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.

1. 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.

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.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

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

1. PT. MTWI

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.

2. PT.P

Dari keterangan mediator yang menyelesaikan perselisihan ini didapatkan keterangan bahwa perusahaan PT.P 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.

3. Perusahaan C

Berdasarkan keterangan bahwa Perusahaan C 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.

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan uraian pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pekerja yang di PHK oleh pengusaha, mendapatkan apa yang menjadi hak-haknya yaitu pekerja mendapatkan pesangon sesuai ketentuan yang berlak. Hal ini sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (3) dan 162 UU No.13 Tahun 2003,
2. Faktor-faktor terjadinya PHK yaitu dikarenakan pekerja yang mangkir dari pekerjaan, efisiensi serta karena faktor tutupnya perusahaan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu dihimbau kepada pekerja untuk lebih memahami dan mempelajari Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah, peraturan perusahaan, peraturan menteri, keputusan presiden dan keputusan menteri yang mana sumber hukum yang digunakan pengusaha untuk mengatur perusahaannya. Hal ini agar pekerja tidak kehilangan hak-haknya sebagai pekerja.

2. Memberikan sosialisasi terhadap pekerja agar meningkatkan kualitas bekerjanya supaya kinerja di perusahaan bagus.
3. Menghimbau kepada pengusaha agar lebih bijak dalam melakukan PHK terhadap pekerja. Karena PHK dapat menjadikan pekerja trauma secara mental dan pekerja kehilangan sumber pencari nafkahnya. Kerugian tidak hanya ditanggung oleh pekerja saja namun keluarga pekerja juga terpengaruh.
4. Memberikan sosialisasi terhadap masyarakat bahwa terdapat instansi yang dapat memberikan keadilan dalam perselisihan PHK ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial.