



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK
PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi PT. Bank Mandiri (Persero)
Tbk Cabang Imam Bonjol)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

RAMADHANA RIZKY

**NPM : 1616000145
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK
PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(Studi PT. Bank Mandiri (Persero)
Tbk Cabang Imam Bonjol)**

Nama : Ramadhana Rizky
NPM : 1616000145
Program Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING I


Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H

DOSEN PEMBIMBING II


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

**DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH :
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**


Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

**DIKETAHUI OLEH:
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol)

Ramadhana Rizky*
Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H**
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum**

Tidak selamanya Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berintraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutupin kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada tiga permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini yaitu, Bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan, Bagaimana Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Persero Tbk, Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Pekerja Dengan Pengusaha di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Persero Tbk.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah Yuridis Empiris untuk memberikan gambaran tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pada Pemutusan Hubungan Kerja (Studi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol).

Pekerja yang diputuskan hubungannya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) .

Hasil Penemuan Penelitian ini mendapatkan informasi mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pada Pemutusan Hubungan Kerja (Studi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol), terdiri dari kendala, upaya hukum, serta hak-hak pada pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

*Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

**Dosen Pembimbing I dan II Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
F. Tinjauan Pustaka.....	13
G. Metode Penelitian.....	18
H. Sistematika Penulisan.....	21
 BAB II PENGATURAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN.....	 23
A. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	23
B. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
C. Pengaturan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia	44

BAB III	FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PT. BANK MANDIRI IMAM BONJOL.....	53
A.	Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol	53
B.	Faktor Internal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol.....	60
C.	Faktor Eksternal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol	63
BAB IV	PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DI PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk CABANG IMAM BONJOL....	66
A.	Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Terkena PHK Di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol.....	66
B.	Upaya Umum Pekerja Dalam Mempertahankan Hak Akibat Di PHK PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol....	68
C.	Kendala Pekerja Dalam Memperoleh Hak Akibat PHK.....	74
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan.....	78
B.	Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan yang ada pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol ialah terhadap perlindungan hukum terhadap hak-hak pada pemutusan hubungan kerja kurang tahunya pekerja dan masyarakat tentang perlindungan hukum terhadap PHK membuat tidak diperolehnya hak-hak pekerja yang telah di PHK, mahal nya perkara di pengadilan juga membuat pekerja tidak menuntut hak-haknya setelah di PHK, Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol telah mempunyai biro penerangan hukum jadi pekarja diberikan sosialisasi terhadap perlindungan hukum terhadap hak-hak pada pemutusan hubungan kerja.

Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol telah terjadi pemutusan hubungan kerja meskipun hak-hak pekerja yang di PHK telah diberikan tetapi ada juga pekerja yang belum mengetahui hak-haknya setelah di PHK, hal tersebut mendorong PT. Bank Mandiri Untuk membuat bagian khusus pada Sub Personalia dan Penerangan Hukum.

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dari pembangunan nasional tersebut merupakan pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Hal ini sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-empat yaitu

melindungi bangsa Indonesia dan seluruh tumpahH darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat maka pemerintah melaksanakan pembangunan di segala bidang khususnya bidang ekonomi. Hal ini dikarenakan pembangunan di bidang ekonomi memiliki pengaruh dan berkaitan erat dengan bidang-bidang lainnya seperti bidang sosial, politik, budaya, pendidikan, pertahanan keamanan, serta bidang-bidang lainnya¹.

Keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pembangunan di bidang lainnya sehingga tujuan pembangunan nasional dapat terwujud. Indikasi tercapainya peningkatan kesejahteraan dan keadilan rakyat dapat dilihat dari adanya pemerataan pendapatan perkapita dan peningkatan daya beli masyarakat. Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka dari hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan

¹ Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Asa Mandiri, Jakarta, 2009, hal. 2.

pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh pengasilan yang cukup layak bagi para pekerja maupun keluarganya.²

Kaitannya dengan Hukum Ketenagakerjaan, maka bukan orang yang bekerja atau usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Bekerja pada orang lain atau pihak lain menurut hukum ketenagakerjaan, maka didasarkan pada adanya suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”.

Berdasarkan pengertian hubungan industrial diatas , Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, mengatakan hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.³

Lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak terlepas dari lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1954 Tentang Pemutusan Hubungan di Perusahaan Swasta. Dalam perjalanannya, seiring dengan era industrial dan kemajuan pengetahuan serta teknologi informasi, perselisihan

² Sendjun H. Manulung, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hal. 19.

³Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63.

hubungan industrial menjadi semakin kompleks. Karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, adil, tepat dan murah tidak mungkin dapat diakonodir oleh ketentuan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1954 Tentang Pemutusan Hubungan di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan.

Sehubung dengan hal itu, maka diperlukannya institusi yang mengakomodir maksud tersebut. Sebagai tindak lanjut mewujudkan maksud tersebut pada tanggal 14 Januari Tahun 2004 telah diundangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial⁴. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum yang harus dipahami dan ditaati oleh pengusaha dan pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur adanya hak dan kewajiban pekerja serta perlindungan dan pengupahan. Dan pengusaha memiliki hak dan kewajiban yang diatur. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum yang perlu dipahami baik pengusaha dan pekerja.

Tidak selamanya Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berintraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara

⁴ Naskah Akademis, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Puslitbang Hukum dan Pradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, 2008, hal.5.

pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutupin kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Bank Mandiri Imam Bonjol terhadap pekerjanya, terdapat beberapa permasalahan yaitu:

1. Penghapusan insentif kepada pekerja
2. Penurunan jabatan secara sepihak
3. Ketidak jelasan karir

Hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam menjalan tugasnya selama bekerja dengan berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia⁵. Dan apabila tenaga kerja telah melakukan tugas dengan baik seharusnya pihak perusahaan Bank Mandiri Imam Bonjol harus memerhatikankarir karyawannya menyelesaikan permasalahan yang timbul antara pekerja dan pengusaha, pengangkatan jabatan terhadap pekerjanya serta insentif terhadap pekerja harus di jalankan bukan dihapus

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji hal tersebut dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol)**”.

⁵ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2009, Hal. 73.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan?
2. Bagaimana Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Persero Tbk?
3. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Pekerja Dengan Pengusaha di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Persero Tbk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.
2. Untuk Mengetahui Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Persero Tbk.
3. Untuk Mengetahui, Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Pekerja Dengan Pengusaha di PT. Bank Mandiri Cabang Imam Bonjol Persero Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Skripsi ini disusun sebagai syarat dan menyelesaikan program Pendidikan sarjana hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khasanah dan wawasan serta peningkatan mutu pengetahuan.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pembuat kebijakan, penegak hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari

E. Keaslian Penelitian

1. Arizal Ibnu Hajar,⁶ Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Tahun 2011, Dengan Judul Skripsi “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Di PT. Sari Warna Boyolali)”

a. Rumusan Masalah:

- 1) faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan?
- 2) Macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan?

⁶ Arizal Ibnu Hajar, *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Di PT Sari Warna Boyolali*, Skripsi, Fakultas Hukum Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2011.

- 3) cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan tetap yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000.

b. Kesimpulan:

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu perubahan metode kerja, dimana pekerja tidak dapat mengikutinya, perusahaan melakukan ganti usaha, sehingga pekerja tertentu tidak dibutuhkan lagi, perusahaan mengalami penciutan, perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup, kesalahan pekerja.
- 2) Macam-macam konflik yang ditemui dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Inisiatif dari pengusaha, Pengusaha melakukan pengurangan tenaga kerja, pengusaha memberikan kebijakan yang merugikan karyawan, dan perusahaan mengalami kepailitan. Inisiatif dari pekerja, Inisiatif dari pekerja antara lain, pekerja menuntut gaji lebih besar dan pengusaha tidak mampu, pekerja melakukan kesalahan besar yang merugikan perusahaan, pekerja membuka rahasia perusahaan ke orang lain.
- 3) Cara penyelesaian konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan menurut Kepmen 150/Men/2000, Konflik pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada sekelompok karyawan secara bersamaan.

Karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun minta pesangon kepada perusahaan. Di sisi lain perusahaan tidak memberikan uang pesangon. Pimpinan yang baru tidak memberi uang pesangon kepada Kepala Bagian Produksi. Pihak Kepala Bagian Produksi yang merasa sudah berjasa dan bekerja selama 4 tahun menuntut uang pesangon dari perusahaan.

2. Delfi Hidayahni, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, Kekhususan Hukum Administrasi Negara, Universitas Indonesia, Depok, Tahun 2013⁷ judul skripsi “Perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon (studi kasus putusan nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)”.

- a. Rumusan Masalah:

- 1) Bagaimanakah pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon terkait atau tidak ada kesalahan ?
- 2) Bagaimanakah implementasi penagturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangonterkait ada atau tidak ada kesalahan pada PT. Merck Tbk. Indonesia.

- b. Kesimpulan:

⁷ Delfi Hidayahni, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberian Pesangon (Studi Kasus Putusan Nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2013.

- 1) Pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon terkait ada atau tidak ada kesalahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 2) Implementasi pengaturan mengenai perlindungan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon terkait ada atau tidak ada kesalahan terkadang masih tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam putusan nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST perbedaan pendapat dalam sebab atau syarat pemutusan hubungan kerja tersebut mengakibatkan perbedaan pandangan dalam penetapan paket pesangon. Dan perbedaan dari kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.
3. Apri Amalia, Fakultas Hukum, Program Studi Magister Ilmu Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan, Tahun 2016⁸. Judul skripsi “Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian”
- a. Rumusan Masalah:
 - 1) Bagaimanakah klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

⁸ Apri Amalia, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2016.

- 2) Bagaimanakah kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial.
- 3) Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Kesimpulan:

- 1) Kontrak PKWT memuat beberapa klausul yang dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak, klausul jangka waktu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Kedudukan pekerja dalam pertimbangan hakim dengan putusan pengadilan Tanjung Karang No. 13/ptd.Sus.PHI.2014.Tjk, putusan No. 82/G/2014/PHI.Sby bahwa pekerja yang terikat secara terus-menerus menjadi pekerja PKWTT. Hal tersebut diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).⁹

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “*Crime and Custom In Savage*”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.¹⁰

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan

⁹Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Hukum Volume 1, Nomor 1, Jakarta, Hal. 5.

¹⁰Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika 2010, hal. 16.

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Kamus Hukum adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha¹¹. Sedangkan pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Asri Wijayanti adalah Suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya.¹²

3. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja menurut Kamus Hukum adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan¹³.

Pengertian pekerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah 1 orang yang bekerja, orang yang menerima upah atas hasil kerjanya seperti buruh, karyawan, ahli, pekerja yang sudah dididik dan sudah memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan; harian buruh atau karyawan yang upahnya diperhitungkan setiap hari ia bekerja (jumlah hari kerjanya); kasar buruh yang melakukan pekerjaannya dengan tenaga fisik (seperti pemikul barang, kuli

¹¹ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Yogyakarta, 2012, Hal. 257.

¹² Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi cetakan ke 3*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, Hal. 159.

¹³ Sudarsono, *Kamus Hukum, Op.Cit*, Hal. 188.

bangunan, pekerja perbaikan jalan); kuli; mingguan buruh atau karyawan yang upahnya dibayar seminggu sekali; musiman pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu; pabrik buruh atau karyawan pabrik yang tugasnya lebih banyak bersifat pekerjaan tangan tanpa tanggung jawab penyaliaan¹⁴.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi¹⁵.

4. Pengertian Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 5 menyebutkan bahwa pengusaha adalah:¹⁶

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya

¹⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta, 2009, Hal. 139.

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo, 2010, Hal. 33.

¹⁶ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan., 2009, Hal. 6.

- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri atau pun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh yang bekerja di suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

G. Metode Penelitian

Pengertian penelitian secara umum oleh para ahli, adalah suatu penyidikan terorganisasi, atau penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta untuk menentukan sesuatu. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha khususnya PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dengan Penelitian kualitatif akan menjawab mengenai sebuah masalah yang terjadi di lingkungan masyarakat, seperti adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di PT.

Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol. Penelitian kualitatif mengumpulkan data-data secara akurat sehingga dapat menjawab penelitian yang dilakukan¹⁷.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan meneliti penerapan hak tenaga kerja pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dengan pengusaha di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol. Penelitian empiris ini akan meneliti mengenai adanya kebenaran yang berkaitan dengan masyarakat atau kelompok serta menjawab pernyataan yang diutarakan.¹⁸

4. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam penulisan skripsi ini menggunakan:

Penelitian Lapangan (*Field Research*) yakni, Penelitian lapangan digunakan ketika calon peneliti mengunjungi lokasi penelitian di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol dan mendapatkan jawaban rumusan masalah dengan melakukan Wawancara (*interview*) kepada Manager PT. Bank Mandiri Imam Bonjol. Dengan menggunakan penelitian pustaka yang mencari jawaban dari

¹⁷ Munir Fuady, “*Metode Riset Hukum, Pendekatan Teori Dan Konsep*”, Depok, PT. Raja Grafindo Persada, 2018, Hal. 96.

¹⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum, Edisi 1 cet.16*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016, Hal. 18.

penelitian yang dilakukan menggunakan, seperti buku-buku, majalah, jurnal, putusan dan sumber-sumber lainnya¹⁹.

5. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen dan data yang berkaitan dengan objek penelitian untuk menambah kebenaran penelitian. Data sekunder terdiri dari, yaitu :

- a. Bahan hukum primer, yang terdiri dari:
 1. Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
 2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Tau (KUHPperdata).
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenaga Kerjaan.
 4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa keterangan, kajian, analisis tentang hukum positif, yakni, terdiri dari buku ketenagakerjaan, jurnal, buku metode penelitian, buku hubungan industrial, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian.

- c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan yang mendukung dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus-kamus,

¹⁹Andra Tersiana, *Metode Penelitian*, Andrat, Yogyakarta, 2018, Hal.13.

ensiklopedia tentang hukum.²⁰ Sedangkan data primer diperoleh melalui penelitian lapangan.

6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data atau informasi, peraturan perundang-undangan, serta menghasilkan kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan penulis.

H. Sistematika Penulisan

Dalam melakukan penulisan ini, terdapat 5 (lima) Bab yang telah disusun untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

BAB I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang yang diuraikan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Pengaturan Aturan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Yang Sesuai Dengan Undang-Undang, Yang Berisikan Tentang Pengaturan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

²⁰ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hal. 13

BAB III Terdiri dari Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PT. Bank Mandiri Imam Bonjol, Yang Berisikan Tentang Alasan Pemberhentian Karyawan Pada Perusahaan, Proses Pemberhentian Karyawan Pada Perusahaan, Dan Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

BAB IV Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Terhadap Pekerja Dengan Pengusaha Di PT. Bank Mandiri Imam Bonjol Persero Tbk, yang berisikan tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Pengadilan Hubungan Industrial, dan Hak-hak Pekerja/Buruh yang kena PHK.

BAB V Penutup, terdiri dari berisikan tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

PENGATURAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam proses PHK tentunya akan ada salah satu syarat dan kewajiban yang harus ditandatangani antara perusahaan dan karyawan yang biasa disebut SPB (Surat Persetujuan Bersama) yang didalamnya berisi tentang Hak dan Kewajiban bagi Perusahaan dan karyawan, juga perhitungan komponen-komponen uang PHK tersebut.²¹

Berikut perhitungan umum yang digunakan dalam perhitungan PHK sesuai Pasal 156, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Pasal 156, ayat 1 menyebutkan, " Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Pasal 156, ayat 2 menyebutkan, "Perhitungan pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: ²²

Istilah PHK memang paling sering diasosiasikan dengan pemecatan. Pemutusan kerja jenis ini diajukan oleh pihak badan usaha. Menurut Bab XII Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebuah badan

²¹Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, TB. Rahma Solo, Jakarta, 2013, Hal. 193.

²² Lius Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, Djambatan, Jakarta, 2010, Hal. 211.

usaha dapat memutus hubungan kerja dengan karyawannya karena beberapa alasan.

Alasan pertama adalah kesalahan berat terhadap perusahaan atau tindak kriminal yang dilakukan di lingkungan perusahaan. Selain itu, pemecatan dapat dilakukan bila karyawan sedang dalam proses pidana lebih dari 6 (enam) bulan. Karyawan yang melanggar perjanjian kerja, atau mangkir selama 5 (lima) hari kerja tanpa keterangan, juga dapat diberhentikan. Pemecatan ini juga bisa terjadi bila perusahaan mengalami pailit, kerugian terus menerus, perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan perusahaan, atau bahkan sekedar ingin melakukan efisiensi.

Selain masalah rendahnya kualitas tenaga kerja termasuk kompetensi dan etos kerja, Indonesia juga dihadapkan pada masalah pengangguran. Mengkaitkan masalah ketenagakerjaan dengan globalisasi, memiliki sisi positif dan negatif. Pemberlakuan pasar bebas merupakan peluang kesempatan kerja dan arena pengembangan usaha, karena katup ekspor terbuka lebar. Sedangkan dampak negatif dari pasar bebas adalah secara terbuka Indonesia akan menjadi serbuan tenaga asing yang secara kualitatif lebih kredibel dibanding tenaga kerja kita. Kompetisi demikian akan merugikan bangsa Indonesia jika kualitas Sumber Daya Manusia tidak mampu bersaing dengan Sumber Daya Manusia negara lain. Pada saat sekarang, jauh sebelum pasar bebas diberlakukan, sudah terasa adanya kesenjangan. Kesempatan kerja yang ada tidak diisi oleh pencari kerja yang jumlahnya besar, dikarenakan tidak memenuhi prasyarat.

Pada saat bersamaan, ketika berancang-ancang memasuki gerbang global, bangsa Indonesia diterpa badai krisis ekonomi. Kondisi ini berdampak pada kehidupan dunia usaha. Perusahaan mengalami kemerosotan, sehingga jangankan kesempatan kerja, pekerja yang sudah ada saja banyak yang di PHK akibatnya pengangguran semakin membengkak.²³

Globalisasi juga membuka peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia di negara lain. Kalau yang terjadi sekarang adalah ekspor besar-besaran tenaga kerja Indonesia utamanya wanita dan di sana lebih sebagai tenaga kasar. Bila tidak dilakukan perubahan, kondisi ini akan menjadikan Indonesia produsen tenaga kasar (seperti pembantu rumah tangga) dengan kontribusi yang kecil terhadap produk domestik bruto. Bertolak dari kondisi tersebut di atas, dibutuhkan reformasi dalam pembinaan Sumber Daya Manusia, sehingga bisa menciptakan tenaga kerja terdidik yang sesuai kebutuhan.

Pemutusan Hubungan Kerja Memiliki fungsi, tujuan dan arti penting, Yaitu sebagai berikut :

- a. Mengurangi biaya tenaga kerja
- b. Menggantikan kinerja yang buruk. Bagian integral dari manajemen adalah mengidentifikasi kinerja yang buruk dan membantu meningkatkan kinerjanya.

²³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenada Media Group, Jakarta, 2013, Hal. 191.

- c. Meningkatkan inovasi. PHK meningkatkan kesempatan untuk memperoleh keuntungan, Pemberian penghargaan melalui promosi kinerja individual yang tinggi.
- d. Menciptakan kesempatan untuk level posisi yang baru masuk.
- e. Tenaga kerja dipromosikan untuk mengisi lowongan kerja sebagai sumber daya yang dapat memberikan inovasi/menawarkan pandangan baru.²⁴

Kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar. Meningkatkan kesempatan untuk mempekerjakan karyawan dari latar belakang yang berbeda-beda dan mendistribusikan ulang komposisi budaya dan jenis kelamin tenaga kerja. Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki kaitan yang erat dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun tujuan lebih menitikberatkan pada jalannya perusahaan (pihak pengusaha). Maka tujuan PHK diantaranya:

1. Perusahaan/ pengusaha bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan dengan baik dan efektif salah satunya dengan PHK.
2. Pengurangan buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, tidak adanya bahan baku produktif, menurunnya permintaan, kekurangan bahan bakar atau listrik, kebijaksanaan pemerintah dan meningkatnya persaingan. Tujuan lain pemberhentian yakni agar dapat mencapai sasaran

²⁴Achmad Baharuddin, *Buku Pintar Pekerja terkena PHK*, Djambatan, Jakarta, 2011, Hal. 93.

seperti yang diharapkan dan tidak menimbulkan masalah baru dengan memperhatikan tiga faktor penting, yaitu faktor kontradiktif, faktor kebutuhan, dan faktor sosial.²⁵

Prinsip-prinsip dalam pemutusan hubungan kerja adalah mengenai alasan dan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Maka alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara lain sebagai berikut:

a. Undang-Undang

Undang-Undang dapat menyebabkan seseorang harus berhenti seperti karyawan WNA yang sudah habis izinnya.

b. Keinginan Perusahaan

Perusahaan dapat memberhentikan karyawan secara hormat ataupun tidak apabila karyawan melakukan kesalahan besar.

c. Keinginan karyawan

Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu karena alasan mendesak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

d. Pensiun

Ketika seseorang telah mencapai batas usia tertentu sesuai dengan peraturan perusahaan yang disepakati.

e. Kontrak kerja berakhir

f. Kesehatan karyawan

²⁵ Eka Sumeryati, *Tentang PHK & Pesangon*, Grasindo, Jakarta, 2011, Hal. 201.

Kesehatan karyawan dapat dijadikan alasan pemberhentian karyawan. Ini bisa berdasarkan keinginan perusahaan atau keinginan karyawan yang juga telah diatur berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

- g. Meninggal dunia
- h. Perusahaan dilikuidisasi

Karyawan dilepas jika perusahaan dilikuidisasi atau ditutup karena bangkrut.²⁶

Menurut Mangkuprawira Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ada 2 Jenis, yaitu pemutusan hubungan kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja permanen.

- a. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara, yaitu sementara tidak bekerja dan pemberhentian sementara.
- b. Sementara tidak bekerja, Terkadang para karyawan butuh untuk menyingkirkan pekerjaan mereka sementara. Alasannya bermacam-macam dapat berupa kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan rekreasi dan lain sebagainya. Keadaan ini disebut juga dengan cutipendek atau cuti panjang namun karyawan tersebut masih memiliki ikatan dengan perusahaan dan memiliki aturan masing-masing.
- c. Pemberhentian sementara, Berbeda dengan sementara tidak bekerja pemberhentian sementara memiliki alasan internal perusahaan, yaitu karena alasan ekonomi dan bisnis, misalnya kondisi moneter dan krisis ekonomi menyebabkan perusahaan mengalami chaos atau karena siklus bisnis.

²⁶ Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Grasindo, Jakarta, 2010, Hal. 193.

Pemberhentian sementara dapat meminimumkan di beberapa perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang hati-hati dan teliti.

- d. Pemutusan Hubungan Kerja Permanen, Atrisi atau pemberhentian tetap seseorang dari perusahaan secara tetap karena alasan pengunduran diri, pensiun, atau meninggal. Fenomena ini diawali oleh pekerja individual, bukan oleh perusahaan. Dalam perencanaan sumber daya manusia, perusahaan lebih menekankan pada atrisi daripada pemberhentian sementara karena proses perencanaan ini mencoba memproyeksikan kebutuhan karyawan di masa depan. Terminasi adalah istilah luas yang mencakup perpisahan permanen karyawan dari perusahaan karena alasan tertentu. Biasanya istilah ini mengandung arti orang yang dipecat dari perusahaan karena faktor kedisiplinan. Ketika orang dipecat karena alasan bisnis dan ekonomi. Untuk mengurangi terminasi karena kinerja yang buruk maka pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh karena dapat mengajari karyawan bagaimana dapat bekerja dengan sukses. Kematian dalam pengertian pada karyawan usia muda berarti kehilangan besar bagi perusahaan, karena terkait dengan investasi yang dikeluarkan dalam bentuk penarikan tenaga kerja, seleksi, orientasi, dan pelatihan.

Menurut Sedarmayanti Jenis Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) ada 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Pemberhentian Sementara biasanya terjadi pada karyawan tidak tetap Yang hubungan kerjanya bersifat tidak tetap, perusahaan yang bergerak

pada produk musiman, Karyawan yang dikenakan tahanan sementara oleh yang berwajib karena disangkatealah berbuat tindak pidana kejahatan.

2. Pemberhentian Permanen sering disebut pemberhentian, yaitu terputusnya ikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja. Kemudian menurut Mutiara S. Panggabean Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 Jenis, diantaranya:
 - a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak sendiri (*Voluntary turn over*) hal ini terjadi jika karyawan yang memutuskan untuk berhenti dengan alasan pribadi.
 - b. Pemberhentian Karyawan karena habis masa kontrak atau karena tidak dibutuhkan lagi oleh organisasi (*Lay Off*).
 - c. Pemberhentian karena sudah mencapai umur pensiun (*Retirement*). Saat berhenti biasanya antara usia 60 sampai 65 tahun.
 - d. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas kehendak pengusaha. Dalam hal ini pengusaha mutuskan hubungan kerja dengan pekerja mungkin disebabkan adanya pengurangan aktivitas atau kelalian pegawai atau pelanggaran disiplin yang dilakukan pekerja.²⁷

Peremberhentian Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun karena terkadang pemberhentian terkadang terjadi akibat konflik yang tak

²⁷ *Ibid.*, Hal. 240.

terselesaikan maka menurut Umar pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan.
- b. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
- c. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4D.
- d. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4P.
- e. Pemutusan hubungan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri.²⁸

Kemudian menurut Mutiara S. Panggabean Proses Pemberhentian hubungan kerja jika sudah tidak dapat dihindari maka cara yang diatur telah diatur dalam Undang-Undang No.12 tahun 1964. Perusahaan yang ingin memutuskan hubungan kerja harus mendapatkan izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah) dan jika ingin memutuskan hubungan kerja dengan lebih dari sembilan karyawan maka harus dapat izin dari P4P (Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat) selama izin belum didapatkan maka perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan harus menjalankan kewajibannya. Namun sebelum pemberhentian hubungan kerja harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dengan:

- a. Mengurangi shift kerja
- b. Menghapuskan kerja lembur
- c. Mengurangi jam kerja
- d. Mempercepat pension
- e. Meliburkan atau merumahkan karyawan secara bergilir untuk sementara²⁹

²⁸ *Ibid.*, Hal. 250.

Konsekwensi dapat juga diartikan sebagai Kerugian, maka menurut balkin, Meija dan Cardy terdiri atas hal-hal berikut:

- a. Biaya recruitment
- b. Mengiklankan lowongan kerja, Menggunakan karyawan recruitment yang professional sehingga banyak yang melamar untuk bekerja.
- c. Untuk mengisi jabatan eksekutif yang tinggi secara teknologi diperlukan perusahaan pencari yang umumnya menggunakan 30% dari gaji tahunan karyawan.
- d. Biaya Seleksi.
- e. Biaya interview dengan pelamar pekerjaan.
- f. Biaya testing/psikotes.
- g. Biaya untuk memeriksa ulang referensi.
- h. Biaya penempatan.
- i. Biaya Pelatihan.
- j. Orientasi terhadap nilai dan budaya perusahaan
- k. Biaya training secara langsung
- l. Waktu untuk memberikan training
- m. Kehilangan produktivitas pada saat training
- n. Biaya Pemutusan hubungan kerja
- o. Pesangon untuk karyawan yang diberhentikan sementara tanpa kesalahan

²⁹ *Ibid.*, hal. 237.

- p. Karyawan tetap mendapatkan tunjangan kesehatan sampai mendapatkan pekerjaan baru.
- q. Biaya asuransi bagi karyawan yang di PHK namun belum bekerja lagi³⁰

Menurut Joko Rahardjo pemberhentian karyawan oleh perusahaan dapat menimbulkan beberapa konsekwensi memberikan pesangon untuk karyawan dengan aturan sebagai berikut:

- 1.) Masa percobaan dan Kontrak tanpa pesangon
 - 2.) Masa kerja 1 tahun atau kurang mendapatkan 1 bulan upah bruto
 - 3.) Masa kerja 1 tahun sampai 2 tahun mendapatkan 2 bulan upah bruto
 - 4.) Masa kerja 2 tahun sampai 3 tahun mendapatkan 3 bulan upah bruto
 - 5.) Masa kerja 3 tahun dan seterusnya mendapatkan 4 bulan upah bruto³¹
- Konsekwensi pemberhentian disamping berbentuk pesangon juga harus memperhitungkan uang jasa dengan rincian sebagai berikut:
- a.) Masa Kerja 5 sampai 10 tahun mendapatkan uang jasa 1 bulan upah bruto
 - b.) Masa Kerja 10 sampai 15 tahun mendapatkan uang jasa 2 bulan upah bruto
 - c.) Masa Kerja 15 sampai 20 tahun mendapatkan uang jasa 3 bulan upah bruto
 - d.) Masa Kerja 20 sampai 25 tahun mendapatkan uang jasa 4 bulan upah bruto
 - e.) Masa Kerja 25 dan seterusnya mendapatkan uang jasa 5 bulan upah bruto³²

Pemerintah tidak mengharapkan perusahaan melakukan PHK tercantun dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya Karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam 1 perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat.

³⁰ Hardijan Rusli, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hal.38.

³¹ *Ibid.*, hal. 225.

³² *Ibid.*, hal. 220.

- h. Pekerja/serikat buruh melakukan kegiatan serikat/pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.
- i. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai Perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan, Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis Kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- j. Pekerja. Buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penembuhannya belum dapat dipastikan.³³

B. JENIS-JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Jenis – jenis pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pengunduran diri (*resignation*), pemberhentian sementara (*lay-off*), pemecatan (*discharge*), dan pemensiunan (*retirement*). Jenis dan banyaknya pemutusan hubungan kerja dapat memberikan kesan terhadap efektivitas pengelolaan perusahaan. Umpamanya saja terlalu banyak pengunduran diri menandakan bahwa skala pengupahan tidak kompetitif.

Pemberhentian sementara yang terjadi berkali–kali menunjukkan bahwa integrasi antara produksi dan permintaan pasar adalah buruk. Terlalu banyak terjadi pemecatan memberi kesan bahwa prosedur seleksi atau pelatihan tidak baik. Terlampau banyak pemensiunan memberikan indikasi kurang baiknya manajemen bauran usia (*age mix*) diantara karyawan perusahaan.

Pengunduran diri (*resignation*) adalah pemutusan hubungan kerja yang diawali dari pihak karyawan. Apabila hal ini terjadi di dalam masa percobaan (*probation period*), tidak menimbulkan masalah beban kewajiban, baik bagi

³³ Zahar Ginting, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Cipta Karya, Jakarta, 2014, Hal. 93.

perusahaan maupun karyawan. Lain halnya, bila ikatan kerja berdasarkan atas perjanjian (kontrak) tertentu yang memungkinkan pihak perusahaan menuntut ganti rugi biaya seleksi, pelatihan dan sebagainya.³⁴

Pemberhentian Sementara Pemberhentian sementara (*lay-off*), biasa juga disebut pengrumahan, adalah pemutusan hubungan kerja yang umumnya terjadi bila terdapat situasi dan kondisi pada perusahaan:

1. tidak ada pekerjaan yang tersedia bagi karyawan yang dirumahkan .
2. pimpinan mengharapkan, bahwa situasi tidak adanya pekerjaan akan bersifat kontemporer dan tidak lama.
3. pimpinan bermaksud memanggil kembali karyawan untuk dipekerjakan kembali bilamana pekerjaan tersedia kembali.

Perusahaan lain membuat aturan agar semua karyawan mengakumulasi waktu liburannya dan memusatkan waktu liburnya itu pada saat terjadinya kelesuan usaha. Pada pendekatan lain diangkat karyawan–karyawan sementara yang bersifat tenaga–tenaga pelengkap dengan pengertian bahwa pekerjaan mereka adalah temporer dan mereka dapat dirumahkan atau diberhentikan sewaktu–waktu. Dengan demikian, mereka inilah yang terkena pengrumahan bila perusahaan mengalami kelesuan usaha.³⁵

Pemecatan (*discharge*) merupakan pemutusan hubungan kerja paling drastis yang dapat dikenakan terhadap karyawan. Oleh karena itu, tindakan ini

³⁴ Farianto Sitorus, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Djambatan, Jakarta, 2011, Hal. 73.

³⁵ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2011, hal. 212.

harus dilakukan secara hati-hati. Terutama sekali, pemecatan itu hendaknya dilakukan secara adil, dalam arti alasan cukup untuk memecat. Pemberhentian itu seyogyanya terjadi hanyalah setelah semua langkah yang nalar diambil untuk menyelamatkan karyawan yang bersangkutan dan tidak berhasil. Pemecatan dapat terjadi atas dasar prestasi yang tidak memuaskan, perilaku tidak baik, kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan, atau berubahnya persyaratan pekerjaan.

Prestasi yang tidak memuaskan dapat diartikan sebagai kegagalan terus-menerus untuk melaksanakan kewajiban yang ditugaskan atau untuk memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Alasan yang lebih spesifik antara lain terlalu banyak mangkir, sering terlambat, terus-menerus tidak dapat memenuhi persyaratan yang normal, atau adanya sikap negatif terhadap perusahaan, atasan, atau rekan sekerja.³⁶

Kelakuan yang tidak baik dapat diartikan sebagai perilaku yang melanggar peraturan perusahaan secara sengaja dan atas kehendak sendiri yang antara lain dapat mencakup perbuatan mencuri, berlaku kasar atau membuat gaduh dan tidak patuh. Kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan diartikan sebagai ketidakmampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan meskipun karyawan yang bersangkutan sebenarnya sangat tekun. Oleh karena itu, penting sekali untuk dicarikan jalan keluar yang baik guna menyelamatkannya.

³⁶Oky Wiratama Siagian, *Tata Cara PHK*, Visimedia, Jakarta, 2012, Hal. 109.

Berubahnya persyaratan pekerjaan dapat diartikan sebagai ketidakmampuan karyawan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Dalam hal demikian, perlu diambil langkah-langkah untuk melatih kembali atau memindahkannya kepekerjaan lain yang lebih sesuai. Untuk melindungi hak-hak karyawan untuk perlakuan yang adil perlu ditetapkan dan dipatuhi pedoman oleh perusahaan, peringatan hendaknya telah diberikan sebelum diambil tindakan akhir, dan karyawan harus diberitahu bahwa prestasinya tidak memuaskan.

Pendokumentasian peringatan yang telah diberikan dan disimpan oleh atasan langsung. Peringatan akhir diberikan apabila tindakan-tindakan lain tidak berhasil. Harus dijelaskan bahwa karyawan telah diberitahu bahwa prestasi karyawan tidak memenuhi standar pekerjaan, berapa lama waktu yang diperlukan untuk memenuhi standar tersebut. Apabila ia tidak berhasil akibatnya ia akan dipecat.

Penegasan tertulis peringatan terakhir adalah sangat penting sebagai perlindungan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Pemberitahuan yang cukup hendaknya diberikan kepada karyawan disamping peringatan terakhir. Pemberitahuan hendaknya menunjukkan tanggal spesifik saat mana karyawan akan diberhentikan apabila prestasinya masih belum juga memuaskan.³⁷

³⁷ Libertus Jehani, *Petunjuk Pelaksanaan PHK*, Djambatan, Jakarta, 2010, Hal. 332.

Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada perusahaan maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Akan tetapi hal ini tidak terpisah dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Ketika seseorang mengalami kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya ia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melaksanakan tugas, dan bersiap untuk memasuki masa kehidupan yang tanpa peran.

Kondisi yang demikian memungkinkan pula munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hampir lebih separuh hidupnya. Ketika seseorang mengalami peran dan perlakuan yang tidak nyaman, tidak memuaskan selama masa pengabdiannya, maka ia akan berharap segera untuk melepaskan dan meninggalkan pekerjaan yang digelutinya dengan susah payah selama ini. Orang ini akan memasuki masa pensiun dengan perasaan yang sedikit lega, terlepas dari himpitan yang dirasakannya selama ini.

Selain itu ada juga karyawan yang mengundurkan diri. Karyawan dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, karyawan harus memenuhi syarat :

- a. mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya
- b. tidak ada ikatan dinas
- c. tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Undang-Undang melarang perusahaan memaksa karyawannya untuk mengundurkan diri. Namun dalam prakteknya, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak perusahaan. Kadang kala, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi karyawan maupun perusahaan. Di satu sisi, reputasi karyawan tetap terjaga.³⁸

Di sisi lain perusahaan tidak perlu mengeluarkan pesangon lebih besar apabila perusahaan harus melakukan PHK tanpa ada persetujuan karyawan. Perusahaan dan karyawan juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati. Karyawan yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan sesuai Pasal 156 (4). Karyawan mungkin mendapatkan lebih bila diatur lain lewat perjanjian.

Untuk biaya perumahan terdapat silang pendapat antara karyawan dan perusahaan, terkait apakah karyawan yang mengundurkan diri berhak atas 15% dari uang pesangon dan penghargaan masa kerja.³⁹

³⁸ Muhammad Ilyas, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hal. 97.

³⁹ Muzni Tambusai, *Merancang PHK Yang Menguntungkan Semua Pihak*, PPM Press, Jakarta, 2011, Hal. 174.

2. PHK Pada Kondisi Tidak Normal (Tidak Sukarela)

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh lingkungan dimana perusahaan beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat *survive*. Tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) maupun tuntutan dari luar (*outside stakeholder*) dapat memaksa perusahaan melakukan perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja.

Pada dewasa ini tuntutan lebih banyak berasal dari kondisi ekonomi dan politik global, perubahan nilai tukar uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu perusahaan mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pada semakin seringnya terjadi kasus pemutusan hubungan kerja.⁴⁰

Manulang mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.
- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat

⁴⁰ *Ibid.*, Hal. 92.

berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

- d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.⁴¹

Karyawan yang mengalami jenis pemutusan hubungan kerja ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain. Dari dua pengertian tersebut di atas, nampaknya masalah pemutusan hubungan kerja, penyebabnya dapat disebabkan oleh dua pihak. Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan, atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan, walau dalam kenyataannya menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.

C. Pengaturan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Dalam pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan;
2. Segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

⁴¹ *Ibid.*, Hal. 90.

3. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
4. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan perusahaan, Undang undang ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak diizinkan seenaknya saja PHK karyawannya atau pekerjanya yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja tersebut yang dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang dimana keputusan pengadilan yang dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tepat, hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan menyebutkan sebagai berikut:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. Mempublikasikan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- i. Dalam pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 (tiga) pembuktian berikut ini:
 - 1. Pekerja/buruh tertangkap tangan.
 - 2. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi. Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/P/UNDANG-UNDANG-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut

perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan, Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada pasal 158 tersebut hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/P/UNDANG-UNDANG-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.⁴²

Berdasarkan putusan MK tersebut maka apabila buruh ditahan oleh pihak yang berwajib serta buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003. Pasal 53 UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban Terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah

⁴² Imam Suroso, *Pengantar Hukum Perdata Indonesia*, PT.Raja Grafito Persada, Jakarta, 2012, hal. 65.

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
 - j. 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.
- Perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja/buruh dengan

pengusaha sering mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”). PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan.

Ketentuan mengenai PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu

hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK, telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁴³

Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan memutuskan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh putusan Mahkamah Konstitusi No 012/P/UNDANG-UNDANG-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena Dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah

⁴³Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Sesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Lakkang Pressindo, Jakarta, Hal. 176.

tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti diatas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Daerah/Pusat atau penetapan. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan.

Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 158 tersebut hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/P/UNDANG-UNDANG-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.⁴⁴

Pemutusan Hubungan Kerja pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol sudah sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan, pemenuhan hak-hak pekerja pada Pemutusan Hubungan Kerja sudah sesuai ketentuan.

⁴⁴ Eko Wahyudi, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 67.

BAB III

FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PT. BANK MANDIRI IMAM BONJOL

A. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4.⁴⁵

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

⁴⁵ Bustoro Aly, 2018, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Penerbit Ilmu, Jakarta, Hal. 145.

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja. Contoh: Seseorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55. Apabila seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun.

Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156

ayat 4 tetapi tidak berhak mendapat uang pisah. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.⁴⁶

- a. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- b. Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
- c. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- d. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.
- e. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang.
- f. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- i. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.⁴⁷

⁴⁶Asri Wijayanti. S.H., M.H, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal 128.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

4. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak. Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

5. Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus

⁴⁷ Dr. H. Suratman, S.H.,M.HUM, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta*, Hal. 200.

membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

6. Pekerja mangkir terus menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.⁴⁸

7. Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak

⁴⁸ R. Joni Bambang S., S.H., M.M, *Hukum Ketenagakerjaan*, Grasindo, Jakarta, Hal.76.

ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

8. Pekerja melakukan pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja , peraturan perusahaan,dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-msing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.⁴⁹

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. masing-masing berlakunya surat peringatan selam 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan.

⁴⁹ Muhammad Taufik, 2013,*Hukum Acara Pidana Dalam Teori dan Praktek*, Grasindo, Jakarta, Hal. 64.

Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan Berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.⁵⁰

9. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka :

- a) Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.
- b) Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapat uang pisah.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.*, Hal. 144.

⁵¹ *Ibid.*, Hal. 143.

10. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

B. Faktor Internal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol

1. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi

Hubungan kerja pada awalnya merupakan hubungan hukum dalam hukum privat, karena hanya menyangkut hubungan hukum antar perorangan, yaitu antara pengusaha dengan pekerja. Namun, dalam perkembangannya ternyata hubungan hukum tersebut membutuhkan campur tangan pemerintah. Hal ini disebabkan karena tujuan hukum ketenagakerjaan ternyata sesuai/sejalan dengan tujuan negara dan menyangkut kepentingan khalayak banyak. Untuk itu, pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja dan pengusaha baik dari segi regulasi atau pelaksanaan teknis hubungan tenaga kerja di lapangan. Namun, dalam hubungan industrial ini, dalam perkembangannya selama ini seperti terdapat hukum alam hubungan

buruh-pengusaha yang kerap menimbulkan konflik berkepanjangan dan menjadi polemik tanah air.⁵²

Seperti kasus-kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi kerap membuat kita miris, karena PHK sepihak masih mendominasi permasalahan utama dalam ketenagakerjaan Indonesia. PHK dengan alasan efisiensi seperti pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang kerap menimbulkan masalah. Permasalahannya adalah perusahaan sering memberikan hak-hak pekerja/buruh yang kurang sesuai dan tidak jarang juga pihak pekerja/buruh meminta hak-hak mereka melebihi ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perusahaan seharusnya tak boleh lagi melakukan PHK terhadap pegawainya. Terlebih, bila PHK itu hanya berdalih embel-embel demi efisiensi perusahaan. Hal ini sesuai dengan penilaian dari mantan hakim Mahkamah Konstitusi yang menilai bahwa pemutusan hubungan kerja dengan dalih reorganisasi dan efisiensi merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUNDANG-UNDANG-IX/2011 yang membatalkan bunyi Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, karena bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi

⁵² Rahmat Trijono, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Djamtan, Jakarta, Hal.58.

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja“.

Kasus PHK dengan alasan efisiensi sangat banyak terjadi di Indonesia. Banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi. Mahkamah Konstitusi memutuskan perkara pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur seputar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam putusannya, MK menyatakan bahwa PHK hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen dan sebelumnya perusahaan melakukan sejumlah langkah terlebih dahulu dalam rangka efisiensi.⁵³

Dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*Force Majeur*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (4).” Perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum PHK dilakukan dan alasan PHK. Pada perusahaan tertentu, pemberitahuan ini dilakukan 30 hari sebelum PHK.

⁵³ Eka Surmayati, 2013, *Tentang PHK dan Pesangon*, Dunia Cerdas, Jakarta, Hal.86,

Setelah memberitahukan kepada karyawan, perusahaan harus mendapatkan izin dari instansi Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal itu, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh beberapa upaya.⁵⁴

C. Faktor Eksternal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol

Dalam konsep Hubungan Industrial (HI), istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kerap sekali terdengar. Hubungan Industrial, merupakan pengertian yang lebih spesifik dari hubungan kerja, karena HI merupakan kelanjutan dari adanya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana didefinisikan di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut dengan Undang-Undang.

Hubungan kerja itu sendiri awalnya merupakan hubungan hukum dalam hukum *privat*, karena hanya menyangkut hubungan hukum antar perorangan, yaitu antara pengusaha dengan pekerja. Namun dalam perkembangannya ternyata hubungan hukum tersebut ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah. Hal

⁵⁴ D. Danny H. Simanjuntak, 2012, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Media Pressindo, Jakarta, Hal. 69.

ini disebabkan karena tujuan hukum ketenagakerjaan ternyata sesuai / sejalan dengan tujuan Negara dan menyangkut kepentingan khalayak banyak. Campur tangan pemerintah dibutuhkan karena pemerintah memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan adanya campur tangan pemerintah tersebut, trend yang terjadi saat ini adalah hukum ketenagakerjaan dimasukkan ke dalam hukum publik, walaupun masih banyak perdebatan mengenai hal tersebut.

Dalam UNDANG-UNDANG No. 04 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut dengan PPHI, PHK merupakan atau dapat menjadi salah satu penyebab Perselisihan Hubungan Industrial. Pada pasal 150 sampai dengan pasal 172 UNDANG-UNDANG dapat diketahui mengenai segala sesuatu terkait PHK, termasuk salah satunya mengenai alasan-alasan melakukan PHK.⁵⁵

Namun sayangnya banyak pihak yang salah menafsirkan mengenai alasan-alasan melakukan PHK tersebut, entah dikarenakan keterbatasan pemahaman atau juga karena redaksional / klausul pada UNDANG-UNDANGK yang banyak disebut mengandung ambiguitas. Salah satu kesalahan penafsiran yang sering terjadi adalah pada ketentuan pasal 164 ayat (3) UNDANG-UNDANGK, di mana disebutkan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua)

⁵⁵ *Ibid.*, hal. 74.

tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena “melakukan efisiensi”. Padahal, sebenarnya UNDANG-UNDANGK sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada (hanya sepenggal-sepenggal).

BAB IV

PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA DENGAN PENGUSAHA DI PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk CABANG IMAM BONJOL

A. Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Terkena Phk Di Pt. Bank Mandiri Imam Bonjol Persero Tbk Cabang Imam Bonjol

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1) terdapat tiga jenis pesangon yang harusnya diterima karyawan yang di PHK. Berikut ini petikan dari pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

1. Uang Pesangon

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan uang pesangon seperti yang terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 2.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan uang penghargaan masa kerja seperti yang terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 3, dengan aturan sebagai berikut:

Masa Kerja (Tahun)	Uang Penghargaan Masa Kerja
≥3 - 6 tahun	2 bulan gaji
≥6 - 9 tahun	3 bulan gaji
≥9 - 12 tahun	4 bulan gaji
≥12 - 15 tahun	5 bulan gaji
≥15 - 18 tahun	6 bulan gaji
≥18 - 21 tahun	7 bulan gaji
≥21 - 24 tahun	8 bulan gaji
≥24 tahun	10 bulan gaji

3. Uang Pengganti Hak yang Seharusnya Diterima

Selain kedua hak tersebut, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 3 terdapat juga uang pengganti hak yang seharusnya diterima, seperti:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁵⁶

**B. Upaya Hukum Pekerja Dalam Mempertahankan Hak Akibat Di PHK PT.
Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Imam Bonjol**

Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisian hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan UNDANG-UNDANG No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan hubungan industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui upaya bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu berhasil mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Tetapi apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat minta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Apabila anjuran dari Dinas Tenaga Kerja tidak diterima oleh salah satu atau kedua belah pihak maka dapat diajukan ke P4D atau ke P4P. Hal ini dapat diteruskan ke Menteri Tenaga Kerja guna memohon veto. Veto Menaker didasarkan pada pertimbangan keamanan dan stabilitas nasional.

⁵⁶ Sonny Taufan, S.H., M.H, 2016, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Rasi Terbit, Jakarta, Hal. 59.

Apabila diantara putusan P4D, atau P4P sudah dapat diterima oleh kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum yang tetap maka dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dapat dijalankan.

Upaya hukum secara perdata, dapat dilakukan oleh pekerja, apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan pasal 1365 BW yaitu “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Sejak adanya UNDANG-UNDANG No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, no. 6, TLN. No. 4356) upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartid, mediasi, konsiliasi, arbitasi atau ke pengadilan hubungan industrial.

Bipartid, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan dengan cara bipartid maka pihak-pihak dapat memilih penyelesaian secara mediasi, konsiliasi, atau arbitasi. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, maka dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila pihak-pihak memilih arbitasi maka kesepakatan dituangkan dalam akta perdamaian yang merupakan keputusan arbitasi dan harus didaftarkan ke Pengadilan Negeri.

Apabila isi keputusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan pembatalannya kepada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter . Permohonan pembatalan dilakukan apabila mengandung unsur-unsur berdasarka ketentuan pasal 52 ayat (1) UNDANG-UNDANG No.2 Tahun 2004 yaitu:

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang ebsifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
4. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan pasal 126 UNDANG-UNDANG No. 2 Tahun 2004, masa berlakunya adalah satu tahun sejak diundangkan. Ketentuan ini diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004. Jadi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini akan menggantiikan kedudukan P4D atau P4P sejak tanggal 14 Januari 2005.

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Angka 1 UU PPHI. Adapun penjelasan mengenai jenis-jenis perselisihan tersebut telah disebutkan dalam Pasal 1 Angka 2, 3, 4, dan 5.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Tahap pertama dilakukan dengan cara melakukan perundingan Bipartit yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari dan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka

perundingan bipartit dianggap gagal. Pernyataan ini sesuai dengan Pasal 3 Ayat (1), (2), dan (3) UU PPHI.

Setelah perundingan Bipartit dinyatakan gagal, maka tahap kedua atau langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan perundingan Tripartit yaitu melakukan perundingan dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan masalah. Langkah yang diambil adalah salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI.

Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan, penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Namun, apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 UU PPHI. Kemudian, pada Pasal 55 UU PPHI disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Untuk membantu penyelesaian masalah hubungan industrial melalui perundingan Bipartit dan Tripartit, maka dibentuklah Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit. Pada Pasal 106 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerja sama bipartit ini berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Kemudian dalam Pasal 107 Ayat (1), (2), dan (3) dijelaskan bahwa Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten / Kota; dan Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

C. Kendala Pekerja Dalam Memperoleh Hak Akibat PHK

1. Kompleksnya masalah

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks. Hal ini karena PHK akan berimbas pada masalah ekonomi, psikologi, bahkan lebih lanjut bisa berimbas pada masalah kriminalitas. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan sehingga buruh yang di PHK otomatis akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan masalah psikologi berkaitan dengan hilangnya status seseorang yang memberikan psikis tersendiri bagi pihak yang di PHK. Imbas dari hal tersebut dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Jadi dapatlah dikatakan bahwa masalah pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang menyangkut kehidupan manusia serta kepentingan masyarakat luas. Bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja sebenarnya juga

kerugian tersendiri karena mereka harus melepas pekerja yang telah dididik dan telah mengetahui cara-cara bekerja di perusahaannya. Selain itu dengan dilakukannya PHK terhadap sejumlah karyawan tentu akan menimbulkan dampak psikis tersendiri terhadap karyawan lain dan bukan tidak mungkin kinerja karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan menurun.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan demikian bukan hanya menimbulkan kesulitan bagi pekerja tetapi juga akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Belum lagi aksi-aksi yang timbul setelahnya apabila PHK tersebut tidak dilaksanakan sesuai kesepakatan kedua belah pihak. PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati bersama atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan perburuhan.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha karena kedua belah pihak tentu telah mengetahui saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Namun pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, akan sangat mungkin menimbulkan ekses negatif yang apabila tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan dampak serta kerugian bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi masyarakat luas. Maraknya aksi-aksi buruh terkait PHK tersebut merupakan cermin dari kurang profesionalitasnya pengelolaan terkait masalah hubungan industrial pada umumnya dan PHK itu sendiri pada khususnya.

2. Hukum yang belum efektif

Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang tidak seimbang. Kedua belah pihak memiliki posisi tawar yang berbeda. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerja dengan baik tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak, maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan-perundang-undangan.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku yang didasari dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya sehingga keserasian dan keselarasan dapat terwujud. Itulah tujuan dari lahirnya pengaturan perundang-undangan mengenai perburuhan.

Namun di dalam teori hukum sendiri kita mengenal adanya konsep *das sollen* dan *das sein*. Apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, apa yang seharusnya dilaksanakan belum tentu akan sama dengan pelaksanaan di lapangan. Hal ini juga yang terjadi dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja. Apa-apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan belum tentu akan sama dengan pelaksanaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di lapangan.

Pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja telah disusun sedemikian rupa oleh pemerintah sebagai pihak regulator. Mulai dari pengaturan di level undang-undang, Peraturan Menteri hingga Keputusan menteri yang khusus mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja ini. Namun sepertinya banyaknya pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut belum cukup mampu untuk bisa mengatasi masalah Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan, Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, terdiri dari Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pt. Bank Mandiri Imam Bonjol, Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4. Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja

yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

3. Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Dengan Pengusaha Di PT. Bank Mandiri Imam Bonjol Persero Tbk, Apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan pasal 161 ayat (3) UNDANG-UNDANG No. 13 Tahun 2003. Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan UNDANG-UNDANG No. 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan hubungan industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

B. Saran

1. Saran saya terhadap Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Pemerintah menjamin pengaturan hukum secara lebih mendetail, agar para pekerja dapat dijamin hak-haknya
2. Saran saya terhadap Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pt. Bank Mandiri Imam Bonjol Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai prosedur, serta hak-hak setelah di PHK wajib terpenuhi.
3. Saran saya terhadap Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Dengan Pengusaha Di PT. Bank Mandiri Imam Bonjol Persero Tbk dilakukan memlaui alternatif

penyelesaian sengketa dahulu, baik melalui mediasi, bipartit, tripartit, konsiliasi dan lain-lain, jika tidak mendapatkan kesepakatan antara kedua belah pihak barulah diselesaikan melalui peradilan umum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Almaududi, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori dan Praktik*, Kaifa, Jakarta.
- Aly, Bustoro, 2018, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Penerbit Ilmu, Jakarta.
- Aries, Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Sesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, Lakbang Pressindo, Jakarta.
- Ashadie, Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008.
- , *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Baharuddin, Achmad, *Buku Pintar Pekerja terkena PHK*, Djambatan, Jakarta, 2011.
- Bambang Joni R, *Hukum Ketenagakerjaan*, Grasindo, Jakarta.
- Basri, Amran, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan., 2009.
- Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, 2009, Jakarta.
- Ginting, Zahar, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Cipta Karya, Jakarta, 2014.
- Guza, Afnil, *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Asa Mandiri, Jakarta, 2009.

Hajar, Ibnu Arizal, *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Di Pt Sari Warna Boyolali*, Skripsi, Fakultas Hukum Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2011.

Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Hukum Volume 1, Nomor 1, Jakarta.

Hidayahni, Delfi, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Pemberian Pesangon (Studi Kasus Putusan Nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2013.

Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo

-----, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo, 2010.

Ilyas, Muhammad, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Jehani, Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, TB. Rahma Solo, Jakarta, 2013.

-----, *Petunjuk Pelaksanaan PHK*, Djambatan, Jakarta, 2010.

Jumiadi, F.X , *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara , Jakarta, 2009.

Lawyers, Bp, *3 Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Wajib Anda Ketahui*, DiaksesMelalui: <https://blog.bplawyers.co.id/3-tata-cara-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-yang-wajib-anda-ketahui/>, Tgl 15 September 2019. Pkl 03.00 WIB.

Magnis, Frans Suseno, *Etika Politik Prinsip-Prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2009.

Manulung, Sendjun H., *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta.

-----, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.

- Marnisah, Lius, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, Djambatan, Jakarta, 2010.
- Munir, Fuady, “*Metode Riset Hukum, Pendekatan Teori Dan Konsep*”, Depok, PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Naskah Akademis, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Puslitbang Hukum dan Pradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, 2008.
- Prasetyo, Eko, *Hukum Acara Pidana di Indonesia*, TB Anak Bangsa, Jakarta, 2014.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta, 2009.
- Rusli, Hardijan, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sarnawa, Bagus, Isharyanto, Erwn Johan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum, Yogyakarta, 2010.
- Siagian, Wiratama Oky, *Tata Cara PHK*, Visimedia, Jakarta, 2012.
- Simanjuntak H Danny, 2012, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Media Pressindo, Jakarta
- Sitepu, Andi Muhammad, *Buku Pintar Tentang Program Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Sitorus, Farianto, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Djambatan, Jakarta, 2011.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2011.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika 2010.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Yogyakarta, 2012.
- Sumeryati, Eka, *Tentang PHK & Pesangon*, Grasindo, Jakarta, 2011.
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.

Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta.*

Surmayati, Eka, 2013, *Tentang PHK dan Pesangon, Dunia Cerdas, Jakarta.*

Suroso, Imam, *Pengantar Hukum Perdata Indonesia, PT.Raja Grafito Persada, Jakarta, 2012.*

Suyanto, *Hukum Acara Pidana, Permata Pers, Jakarta, 2013.*

Tambusai, Muzni, *Merancang PHK Yang Menguntungkan Semua Pihak, PPM Press, Jakarta, 2011.*

Taufan, Sonny, 2016, *Ketenagakerjaan Indonesia, Rasi Terbit, Jakarta.*

Tersiana, Andra, *Metode Penelitian, Andrat, Yogyakarta, 2018.*

Triyono, Rahmat, 2017, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Djamtan, Jakarta.*

Usman, Rachmadi, *Pilihan Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 1.*

Wahyudi, Eko, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta.*

Wijayanti, Àsri, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.*

B. Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Internasional.

C. Skripsi

Hajar Ibnu Arizal, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Di PT. Sari Warna Boyolali) Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2011.*

Hadayahni Delfi, *Perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dan pemberian pesangon (studi kasus putusan nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)*, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, 2013.

Amalia Apri, *Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian*, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2016.

D. Internet

Wikipedia, *Proses*. Diakses Melalui: https://id.wikipedia.org/wiki/Proses#cite_note-2, Tgl 15 September 2019, Pkl 03.00 WIB.

E. E-journal

Aspan, h. (2017). "good corporate governance principles in the management of imited liability company. *International journal of law reconstruction*, volume 1 no. 1, pp. 87-100.

Aspan, h. (2017). "peranan polri dalam penegakan hukum ditinjau dari sudut andang osiologi hukum". *Prosiding seminar nasional menata legislasi demi pembangunan hukum nasional*, isbn 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, h. (2014). "konstruksi hukum prinsip good governance dalam mewujudkan kata kelola perusahaan yang baik". *Jurnal dialogia iuridica universitas maranatha bandung*, volume 2 no. 2, pp. 57-64.

Aspan, h., i. M. Sipayung, a. P. Muharrami, and h. M. Ritonga. (2017). "the effect of halal label, halal awarness, product price, and brand image to the purchasing decision on cosmetic products (case study on consumers of sari ayu martha tilaar in binjai city)". *International journal of global sustainability*, issn 1937-7924, vol. 1, no. 1, pp. 55-66.

Aspan, h., f. Milanie, and m. Khaddafi. (2015). "swot analysis of the regional development strategy city field services for clean water needs". *International journal of academic research in business and social sciences*, vol. 5, no. 12, pp. 385-397.

Bintang, h. J. (2019). Peran hukum kesehatan dalam melindungi peserta program Badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan (studi di rsud dr. Pirngadi medan). *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 34-47

- Effendi, Erdianto, 2010, *Makelar Kasus/Mafia Hukum, Modus Operandi dan Faktor penyebabnya*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No. 1 Agustus.
- Fikri, r. A. (2018). Analisis yuridis terhadap tindak pidana pembunuhan berencana yang dilakukan oleh anak dibawah umur menurut undang-undang nomor 11 tahun 2012 tentang sistem peradilan anak. *Jurnal abdi ilmu*, 11(1), 158-168.
- Hasibuan, l. R. (2019). Hak restitusi terhadap korban anak berdasarkan undang undang omor 35 tahun 2014 tentang perubahan atas undang-undang nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak di belawan. *Jurnal hukum responsif*, 7(2), 30-39.
- Imran, z. (2019). Peran pemuka agama dalam menjaga kerukunan umat beragama di kelurahan mangga kecamatan medan tuntungan. *Jurnal hukum responsif*, 6(6), 93-104
- Ketaren, a. H. S. (2018). Analisis yuridis tindak pidana cybercrime dalam perbuatan pidana pencemaran nama baik ditinjau dari undang-undang no. 8 tahun 2011 tentang informasi transaksi dan elektronik dan hukum pidana.
- Medaline, o. (2018). The development of “waqf” on the “ulayat” lands in west sumatera, indonesia. *Journal of social science studies, microthink institute*, issn, 2329-9150.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Rafianti, f. (2018). Adopsi dalam perspektif hukum islam. *Jurnal doktrin*, 3(6).
- Saragih, y. M., & medaline, o. (2018, march). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in indonesia). In *iop conference series: earth and environmental science* (vol. 126, no. 1, p. 012108). Iop publishing.
- Siregar, a. R. M. (2018). Kewenangan mahkamah konstitusi dalam pengujian undang undang terhadap undang-undang dasar tahun 1945. *Jurnal hukum responsif*, 5(5), 100-108
- Siti, n. (2018). Rekonstruksi politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif (doctoral dissertation, universitas andalas).
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.

Tanjung, a. S. (2018). Pertanggungjawaban pidana yang mengakibatkan meninggalnya orang dalam lingkup rumah tangga (studi kasus putusan pengadilan negeri tebing tinggi deli nomor 486/pid. B/2014/pn. Tbt.). *Jurnal hukum responsif*, 5(5), 1-12. Sendy, b. (2019). Hak yang diperoleh anak dari perkawinan tidak dicatat. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 1-10.

Tanjung, i. U. (2018). Studi komparative pendirian negara khilafah di indonesia. *Jurnal penelitian medan agama*.

Wardani, i. H. (2019). Perlindungan hak atas penguasaan tanah transmigrasi di lahan usaha ii upt seunaam iv provinsi aceh. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 145-157