

# **Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja Di Pt. Ekadharna Internasional Tbk Cabang Padang**

**YULFA MULYENI, VEN HANIF VATAHILLA**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Mahaputera Muhammad Yamin Solok

[yulfa2706@gmail.com](mailto:yulfa2706@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*In this era of globalization, the problem of human resources in a company demands more attention, because no matter how sophisticated the technology used in a company and no matter how much capital the company plays, the employees in the company will ultimately run it. In relation to the consequences of being laid off, it is appropriate for the employer to provide compensation (severance pay) as a result of the termination of employment. As it has been regulated by the government of the Republic of Indonesia in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Article 156 paragraph 1 reads: "In the event of termination of employment, the entrepreneur is obliged to pay severance pay and/or service award money and compensation for entitlements that should have been received". Termination of Employment Relations at companies in Indonesia gradually has an impact on the unemployment rate which is increasing day by day and in essence will lead to arbitrariness on the part of employers to terminate employment. Therefore, the researcher wants to know how the termination of employment according to Law Number 12 of 2003 concerning Employment. This research was conducted at PT. Ekadharna Internasional Tbk Padang Branch. The type of research used is empirical juridical research, which is to see how the implementation of existing laws and regulations with their implementation in society. Implementation of termination of employment at PT. Eka Dharma International Tbk Padang Branch occurred because the employee had committed a serious violation and resigned voluntarily but not in accordance with the procedures as stipulated in the Company Regulations. Termination of employment still refers to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. First, problem solving is carried out by deliberation between the Company and employees. If this deliberation does not reach an agreement, then a mediation process is carried out by filing a lawsuit with the Social and Manpower Office.*

**Keywords : Work termination**

## **ABSTRAK**

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat 1 berbunyi : "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia secara bertahap berdampak pada angka pengangguran yang semakin hari kian meningkat dan pada hakekatnya akan menimbulkan sifat kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ekadharna Internasional Tbk Cabang Padang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu melihat bagaimana penerapan peraturan perundang-undangan yang ada dengan pelaksanaannya di masyarakat. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Eka Dharma International Tbk Cabang Padang terjadi karena pekerja telah melakukan pelanggaran berat dan pengunduran diri secara sukarela tetapi tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penyelesaian masalah terlebih dahulu dilakukan secara musyawarah antara Perusahaan dengan pekerja. Apabila musyawarah ini tidak menemui kesepakatan, maka dilakukan proses mediasi dengan mengajukan gugatan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

**Kata\_kunci ; Pemutusan Hubungan Kerja**

## 1) PENDAHULUAN

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk mendapatkan biaya hidup, seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain ( swasta ) yang di sebut dengan buruh atau pekerja.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertambahan penduduk yang berlangsung

di Negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan.

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 ayat 1 berbunyi : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat ( P4P) atau dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ( P4D ).

Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 Menyebutkan bahwa :

“ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara para

pekerja/buruh dan pengusaha” (Abdul Khakim : 321).

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu Pancasila yang tersirat dalam sila kelima yang berbunyi “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon.

Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia secara bertahap berdampak pada angka pengangguran yang semakin hari kian meningkat dan pada hakekatnya akan menimbulkan sifat kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ekadharma Internasional Tbk Cabang Padang.

## 2) METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah Mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang real dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.

Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya.

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini mencakup sebagai berikut:

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari sumber informasi di lapangan dengan mengandalkan wawancara langsung melalui daftar pertanyaan yang dilakukan oleh penulis, dimana peneliti bebas menanyakan apa saja, begitu pula penulis akan mengedarkan angket respon terhadap bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (Bambang sunggono : 194).
- b. Data Sekunder adalah data yang di peroleh melalui penelusuran yang di himpun dari berbagai sumber seperti buku-buku, karya tulis ilmiah, laporan dan literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan skripsi ini agar bisa menggambarkan fakta- fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Teknik Pengumpulan Data yaitu :

### a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang di lakukan dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan atau data-data tertulis yang bersifat ilmiah dan beberapa dokumen perundang-Undangan serta literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian guna merumuskan kerangka teoritis.

### b. Penelitian Lapangan

Penelitian yang di lakukan untuk pengumpulan data premier dengan teknik pengumpulan data menggunakan dua instrumen penelitian yaitu:

#### 1. Wawancara

Wawancara yaitu cara yang ditempuh untuk mewawancarai informan demi data-data yang diperlukan dalam penelitian ini. Wawancara ditujukan dengan jalan mengajukan pertanyaan langsung kepada pihak yang berkompeten atau informan dengan pertanyaan yang telah dipersiapkan.

## 2. Angket

Angket yaitu beberapa pertanyaan-pertanyaan yang dipersiapkan dan berisi tentang masalah yang dibahas dalam skripsi ini kepada responden.

## 3) HASIL PENELITIAN DAN PEMAHASAN

### **Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT.Ekadharma International Tbk, Cabang Padang**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sugianto Wijaya selaku Pimpinan PT. Ekadharma International Tbk Cabang Padang, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT.Ekadharma International,Tbk Cabang Padang di proses dengan peraturan kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberian penggantian hak dan uang pisah. PT, Ekadharma International,Tbk Cabang Padang dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya dapat di singkat (PHK) Apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum melakukan PHK perusahaan wajib memberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak, tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu perusahaan bisa mengeluarkan Surat peringatan tiga ( SP 3 ) secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini di atur dalam perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan.

Berpedoman kepada Peraturan Perusahaan yang di keluarkan oleh PT.Ekadharma International Tbk,Cabang Padang pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi,di antaranya :

#### **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, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bersangkutan juga tidak berhak mendapat uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (di ajukan 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 atau peraturan perusahaan.

#### **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 yang di tuangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

#### **4) Pekerja melakukan kesalahan berat.**

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti

hak, sedangkan bagi pekerja 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 perjanjian kerja bersama.

#### **5) Pekerja di tahan pihak yang berwajib.**

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja 1 kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan pekerja pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

#### **6) Perusahaan mengalami kerugian.**

Apabila perusahaan bangkrut dan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan publik, dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak.

#### **7) Pekerja mangkir terus menerus.**

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang di lengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan, dalam situasi seperti ini pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk harus diserahkan paling

lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut di artikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 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.

#### **8) Pekerja meninggal dunia.**

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia, perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali yang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/ duda atau tidak ada anak atau tidak ada keturunan garis lurus ke keatas/ kebawah selam tidak di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

#### **9) 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-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan di dalam implementasinya tidak dilanggar oleh satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai yang berupa 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, perjanjian kerja bersama maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 kali dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

#### **10) Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.**

Bagi pekerja yang di akhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerjatersebut 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. 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 mendapatkan uang pisah.

#### **11) Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.**

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan bekerjanya 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. Dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja

dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang di peroleh dari hasil penelitian, terdapat beberapakali pemutusan hubungan kerja yang telah di lakukan antara PT.Ekadharma International,Tbk Cabang Padang dengan Karyawan / pekerjanya. Adapun alasan dan permasalahan yang melatar belakangi dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Pekerja melakukan kesalahan berat Pelanggaran berat yang dilakukan pekerja adalah pekerja tersebut telah menggelapkan uang perusahaan dan menggunakannya untuk kepentingan pribadi. Adapun proses penyelesaian masalah yang di lakukan adalah dengan cara musyawarah dilakukan antara pekerja tersebut dengan perusahaan. Hasil dari musyawarah tersebut adalah, karyawan yang bersangkutan bersedia membuat surat pernyataan yang menyatakan bahwa dirinya telah melakukan kesalahan berat dengan menggunakan uang perusahaan untuk kepentingan pribadi, dan selanjutnya bersedia untuk membayar atau mengembalikan semua uang perusahaan yang telah di pergunakan dan juga bersedia untuk di berhentikan oleh Perusahaan. Dan jika karyawan tersebut tidak memenuhi janjinya untuk mengembalikan seluruh uang perusahaan yang telah ia pergunakan, maka ia bersedia untuk di proses sesuai dengan proses hukum yang berlaku di Indonesia.

Penyelesaian masalah ini sesuai dengan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Dan pasal 158 ayat (1) poin (a) dan ayat (2) , Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

Melakukan penipuan , pencurian , atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

(2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus di dukung dengan bukti sebagai berikut :

a. Pekerja buruh tertangkap tangan.

b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang di buat oleh pihak yang berwenang perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang kurangnya 2 (dua) orang saksi.

2. Pengunduran diri tetapi tidak sesuai dengan prosedur perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena pekerja yang bersangkutan telah menulis surat pengunduran dirinya kepada perusahaan akan tetapi tidak mengikuti prosedur yang telah di tetapkan oleh Peraturan Perusahaan PT.Ekadharma International Tbk sebagaimana mestinya. Prosedur tersebut adalah bahwa permohonan pengunduran diri secara tertulis diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai berhenti bekerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki waktu untuk mencari pengganti karyawan tersebut sebelum akhirnya karyawan tersebut berhenti bekerja. Hal ini telah di atur di dalam Peraturan Perusahaan PT.Ekadharma International Tbk, Pasal 57 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Permintaan Karyawan.

Pasal 57 menyatakan :

#### 1. Pengunduran Diri

a. Bagi karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maka perusahaan akan memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya sesuai dengan Pasal 60 dari peraturan perusahaan.

b. Karyawan yang mengundurkan diri sebagaimana yang dimaksud harus memenuhi syarat :

- Mengajukan secara tertulis selambat lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri.

- Tidak terikat dalam ikatan dinas.

- Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- Yang bersangkutan dengan di ketahui atasannya wajib mngembalikan kartu tanda pengenalan, seragam kerja, dokumen-dokumen, peralatan kerja, dan perlengkapan-perengkapan/inventaris perusahaan yang dipinjamkan kepadanya dan bertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasannya sebelum berhenti bekerja.

- Bilamana ketentuan-ketentuan di atas tidak terpenuhi, maka pihak perusahaan berhak untuk tidak memberikan Surat pengalaman kerja serta hak lainnya.

c. Selanjutnya mengenai pengunduran diri akan di atur dalam Keputusan Manajemen dengan berpedoman pada Peraturan dan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan peraturan yang telah di keluarkan oleh PT. Ekadharna International Tbk di atas, berarti pekerja jelas telah melanggar Peraturan Perusahaan, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pekerja tidak berhak mendapatkan hak-haknya sebagaimana telah di atur di dalam Peraturan Perusahaan, antara lain untuk tidak memberikan surat pengalaman kerja serta hak-haknya seperti uang pisah karena pekerja tidak mengikuti prosedur yang telah di atur di dalam Peraturan Perusahaan. Dan dalam hal ini jelas bahwa tidak ada hak pekerja yang terlanggar. Dan perusahaan sudah melakukan prosedur sebagaimana mestinya seperti yang sudah di atur dalam Undang-Undang dan Peraturan Perusahaan.

Dalam hal ini pekerja tidak menerima dengan kebijakan yang di keluarkan oleh pihak PT. Ekadharna International Tbk, dan kemudian melaporkan hal tersebut ke Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang tanpa membicarakan terlebih dahulu kepada perusahaan untuk mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut melalui jalan musyawarah atau perundingan secara internal.

Pada tanggal 2 september 2016, Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang mengirimkan surat panggilan kepada Pimpinan PT. Ekadharna International Tbk, untuk menghadiri sidang Mediasi. Dalam hal ini untuk memberikan keterangan sehubungan dengan masalah Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara PT.Ekadharna International Tbk, dengan pihak pekerja, Serta mencarikan jalan penyelesaiannya.

Dalam perundingan melalui mediasi ini, pihak perusahaan yang di wakikan oleh kepala cabang PT.Ekadharna International Tbk, Cabang Padang, berusaha menjelaskan dan membawa dokumen serta data yang di perlukan untuk memperkuat

pernyataan dari pihak pengusaha, dalam hal ini adalah PT.Ekadharna International Tbk, Cabang Padang, bahwa perusahaan tidaklah melanggar Hak-hak pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perusahaan telah melakukan tindakan dan wewenang dengan sebagaimana mestinya.

Dalam hal ini, pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidaklah membaca dan memahami peraturan Perusahaan, sehingga terjadi kesalah pahaman. Maka, dari hasil pembuktian dan penjelasan yang di berikan oleh pihak Perusahaan kepada pihak Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang, di temukanlah kesepakatan di dalam musyawarah yang di lakukan antara PT.Ekadharna International Tbk, dan Pekerja tersebut yang mana Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang adalah yang menjadi mediatornya.

Maka dalam hal tersebut, di buatlah surat Risalah Perundingan Melalui Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan Pasal 136, 151, ayat 2 jo UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian kasus PHI/PHK pada perusahaan PT.Ekadharna International Tbk, perundingan dipimpin oleh mediator membahas mengenai :

#### A. Pokok Masalah :

Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri.

#### B. Pendapat Pihak-Pihak

##### 1. Pihak Pekerja:

- 1) Pekerja bekerja terhitung mulai tanggal 3 agustus 2015 s/d tanggal 28 September 2016.
- 2) Pekerja mendapatkan upah sebesar Rp.2.000.000,- / bulan
- 3) Pekerja bekerja sebagai Salesman
- 4) Pekerja di berhentikan karena mengajukan surat



pengunduran tertanggal 28 september 2016.

## 2. Pihak Perusahaan

- Pengusaha membenarkan semua keterangan dari pekerja
- Pengusaha mengabulkan permohonan pekerja untuk mengundurkan diri.

C. Kesimpulan / Hasil Perundingan: Pengusaha dan pekerja sepakat menerima pengunduran diri pekerja dan tidak mendapatkan hak-hak sesuai dengan ketentuan perundangan.

Berdasarkan hasil dari perundingan yang di selenggarakan oleh Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja, maka dibuatlah perjanjian bersama yang di tandatangani oleh ke dua belah pihak dan juga Mediator. Isi dari Perjanjian Bersama tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan ketentuan pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pihak pengusaha dan pekerja telah tercapai kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Pertama ( Pengusaha ) menerima dan menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri dari pihak kedua ( pekerja ) terhitung mulai tanggal 28 September 2016.
2. Bahwa Pihak Kedua ( Pekerja ) tidak menerima hak-haknya dari pihak pertama ( pengusaha ).
3. Dengan telah dilaksanakan amar ke 2 dari Perjanjian Bersama ini, maka persoalan Pemutusan Hubungan Kerja di anggap telah selesai dan untuk selanjutnya baik pihak pertama maupun pihak kedua tidak akan melakukan tuntutan di kemudian hari.

Dari penelitian diketahui bahwa dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, perusahaan tidak serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan tidak pernah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah di tetapkan oleh pemerintah ataupun Peraturan Perusahaan.

## 4) PENUTUP

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Eka Dharma International Tbk Cabang Padang terjadi karena pekerja telah melakukan pelanggaran berat dan pengunduran diri secara sukarela tetapi tidak sesuai dengan prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan. Pemutusan hubungan kerja tetap mengacu kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penyelesaian masalah terlebih dahulu dilakukan secara musyawarah antara Perusahaan dengan pekerja. Apabila musyawarah ini tidak menemui kesepakatan, maka dilakukan proses mediasi dengan mengajukan gugatan ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Adrian Sutedi, 2009, **“Hukum Perburuhan”**, Jakarta : Sinar Grafika.
2. Abdul Khakim, 2020, **“Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”**, Jakarta : Citra Aditya Bakti.
3. Asri Wijayanti, 2014, **“Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”**, Jakarta : Sinar Grafika.
4. Redaksi Ras, 2010, **“Hak dan Kewajiban Karyawan “**: Jakarta : Raih Asa Sukses.
5. Bambang Sunggono, 2001, **“Metodologi Penelitian Hukum”**, Jakarta : Raja Grafindo.
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan