

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **A. Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Pada Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Paser Kalimantan Timur**

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

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

Alinea keempat yaitu:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada

Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Tujuan negara Indonesia dirumuskan dengan Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial sedangkan prinsip dasar yang dipegang teguh untuk mencapai tujuan itu adalah dengan menyusun kemerdekaan Indonesia itu dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dan berdasarkan Pancasila.<sup>1</sup> Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia mengandung arti untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali. Perlindungan disini juga harus dimaknai dalam arti luas, bukan saja perlindungan secara fisik dan menciptakan keamanan, tetapi juga perlindungan hukum dan kedaulatan negara. Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi Negara Indonesia adalah negara hukum. Negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan.

---

<sup>1</sup> [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com), diakses pada Sabtu, 8 April 2017, pukul 10.22

Negara Indonesia menganut aliran positivisme hukum, yang membahas tentang kepastian hukum. Kepastian hukum menurut Apeldoorn adalah mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.<sup>2</sup> PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja harus sesuai dengan hukum yang berlaku di dalam UU Ketenagakerjaan. PHK harus dilaksanakan secara adil sesuai dengan hukum yang seharusnya.

Hasil wawancara dan informasi dari beberapa narasumber maka data yang penulis dapat dari 3 perusahaan di wilayah Kabupaten Paser (Kalimantan Timur) adalah sebagai berikut:

#### 1. **PT. Bagaskara Konstruksi Putra**

- a. Adapun identitas/data pihak perusahaan sebagai berikut:

Jabatan:	HRD
Nama Perusahaan:	PT Bagaskara Konstruksi Putra
Jenis Usaha:	labor supply (penyalur tenaga kerja)
Alamat:	Keluang Paser Jaya Blok E 2 Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser

- b. Adapun identitas pekerja sebagai berikut:

Alamat:	Bekoso Paser Belengkong
Jabatan:	Operator Dump Truck
Masa Kerja:	02 Januari 2006 s/d 24 Agustus 2015

---

<sup>2</sup> *Ibid*

Terjadinya PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam kasus pelanggaran terhadap peraturan perusahaan berupa tata tertib perusahaan ini berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 161:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) 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 156 ayat (4).

Karena pekerja melakukan pelanggaran didalam hubungan kerja berupa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yaitu berupa tata tertib kerja dan kedisiplinan kerja dengan alasan sikap menentang kurang simpatik terhadap atasan memukul meja/membuat kegaduhan

memprovokasi teman lain untuk meninggalkan ruang meeting. Maka sesuai kesalahan yang dilakukan pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pekerja berhak mendapatkan haknya berupa pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf i yaitu masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf c yaitu masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima kerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% 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.

Dengan ditetapkannya PHK oleh pihak perusahaan kepada pekerjanya, maka pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hak-hak yang diberikan oleh pihak perusahaan yaitu:

- a. Uang pesangon  $(9 \times 1 \times \text{Rp. } 2.980.000,-) = \text{Rp. } 26.820.000,-$

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja ( $4 \times \text{Rp. } 2.980.000,-$ ) = Rp. 11.920.000,-
- c. Penggantian Perumahan dan Pengobatan ( $15\% \times 38.740.000,-$ ) = Rp. 5.811.000,-
- d. Penggantian Cuti 2015 yang belum terambil ( $6 \times 119.200,-$ ) = Rp. 715.200,-

Maka total yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah sebesar Rp. 45.266.200,-

Sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka saudara pekerja mendapatkan perlindungan hukum dengan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja yaitu berdasarkan pasal 156 ayat (2) huruf i berupa uang pesangon  $9 \times 1 \times 2.980.000 = \text{Rp. } 26.820.000$ , uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) huruf c yaitu  $4 \times 2.980.000 = 11.920.000$  dan uang penggantian hak berupa penggantian perumahan dan pengobatan  $15\% \times 38.740.000 = \text{Rp. } 5.811.000$  serta penggantian cuti 2015 yang belum terambil  $6 \times 119.200 = \text{Rp. } 715.200$  maka total yang diberikan PT.BKP adalah Rp. 45.266.200.

## 2. PT. Putra Duyun Baru

- a. Adapun identitas dari pihak pengusaha yaitu:

Jabatan: Direktur

Nama Perusahaan: PT. Putra Duyun Baru

Jenis usaha: Labour supply

Alamat: Perum Bukit Bambu Asri A2 No. 6  
Sangkuriman, Tanah Grogot Kabupaten Paser.

b. Identitas dari pihak pekerja:

Jabatan: Tyremen

Nama Perusahaan: PT. Putra Duyun Baru

Alamat: Tanah Grogot Kabupaten Paser  
Kalimantan Timur

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pihak pengusaha karena alasan efisiensi dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang 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 pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Ketentuan pasal diatas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk

melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.<sup>3</sup>

Setelah dilakukannya PHK pihak perusahaan memberikan kepada pihak pekerja hak-haknya berupa:

- a. Uang pesangon:  $10 \times 2.250.000 = \text{Rp. } 22.500.000$
  - b. Uang penghargaan:  $2 \times 2.250.000 = \text{Rp. } 4.500.000$
  - c. Uang Penggantian Hak 15% :  $(22.500.000 + 4.500.000) \times 15\% = \text{Rp. } 4.050.000$
- Sub total:  $27.000.000 + 4.050.000 = \text{Rp. } 31.050.000$
- d. Uang pengganti cuti:  $\text{Rp. } 1.080.000$
  - e. Uang THR 2016:  $\text{Rp. } 2.250.000$
- Total keseluruhan:  $\text{Rp. } 34.380.000$

Hak-hak yang diterima oleh pekerja dalam kasus PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan alasan efisiensi tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 164 ayat (3) yang 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 majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan

---

<sup>3</sup> Ferianto dan Darmanto, Ibid, hlm. 263



pekerja/buruh berhak atas uang 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 156 ayat (4).

Dalam Pasal 156 ayat (2) huruf g mengenai perhitungan uang pesangon menyebutkan bahwa masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah, Pasal 156 ayat (3) huruf b mengenai uang penghargaan yang menyebutkan bahwa masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah. Sedangkan dalam kasus ini pekerja hanya mendapatkan 10 bulan upah yang harusnya dibayar 14 bulan upah, dan uang penghargaan yang diterima oleh pekerja hanya 2 bulan upah yang harusnya dibayarkan oleh pihak perusahaan adalah 3 bulan upah. Oleh karena itu dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan belum memberikan perlindungan hukum yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **3. PT. Arfico Prima Mandiri**

a. Adapun identitas dari pihak pengusaha yaitu:

Jabatan:	Direktur
Nama Perusahaan:	PT. Arfico Prima Mandiri
Jenis usaha:	Labour supply

Alamat: Jl. Untung Suropati –BTN Jone Indah  
Blok D No. 6 Tanah Grogot Kabupaten  
Paser.

b. Identitas dari pihak pekerja:

Jabatan: Driver

Nama Perusahaan: PT. Arfico Prima Mandiri

Alamat: Desa Batu Kajang, Kec. Batu Sopang

PT. Arfico Prima Mandiri melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pihak pengusaha. Setelah terjadinya PHK pihak perusahaan memberikan hak nya berupa uang pesangon yaitu sebagai berikut:

a) Pesangon:  $9 \times 1.684.000 = \text{Rp } 15.156.000$

b) Penghargaan masa kerja:  $3 \times 1.684.000 = \text{Rp } 5.052.000$

c) Uang pengganti perumahan dan pengobatan:  $15\% = \text{Rp } 3.031.200$

d) Cuti yang belum diambil:  $\text{Rp } 777.231$

Total pembayaran =  $\text{Rp } 24.016.431$

Hal tersebut diatas telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 160 ayat (3), (4), (5), (6) dan (7) yaitu yang berbunyi:

(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan

pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).

PT. Arfico Prima Mandiri juga memberikan pesangon kepada pekerjanya yang harusnya tidak diberikan karena berdasarkan Pasal 160 ayat (7) disebutkan bahwa pengusaha wajib membayar uang penghargaan sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak

sesuai Pasal 156 ayat (4). Tetapi dalam kasus ini pihak perusahaan tetap memberikan uang pesangon kepada pekerjanya.

Selama proses pengadilan berjalan PT. Arfico Prima Mandiri juga memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya yaitu selama enam bulan pekerja menjalani proses pengadilan, pekerja mendapatkan uang santunan sebanyak 25% dari upah karena pekerja mempunyai tanggungan anak 1 (satu). Hal tersebut sudah sesuai dengan peraturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 160 ayat (1) a yang berbunyi:

Dalam hal pekerja atau buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima per seratus) dari upah.

## **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya PHK Pada Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Paser Kalimantan Timur**

PHK dapat diartikan sebagai langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan (pengusaha) yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu. Dalam Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal

tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada praktiknya, PHK dilakukan karena telah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama sehingga hal tersebut tidak menimbulkan suatu permasalahan oleh kedua belah pihak, namun hal ini berbeda apabila terjadi suatu PHK padahal belum berakhirnya waktu yang telah ditetapkan atau terjadi karena perselisihan antara kedua belah pihak yakni pihak pekerja dengan pengusaha. Hal ini menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi pekerja karena disini pekerja mempunyai kedudukan yang sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha. Untuk itu perlu ditinjau lebih seksama lagi mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha untuk menjamin perlindungan bagi pihak pekerja.

Undang-Undang PPHI, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial. UU PPHI Pasal 1 angka 1 menyatakan: “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.”

Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyatakan: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya

kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

PHK yang terjadi di beberapa perusahaan di wilayah Kabupaten Paser Kalimantan Timur mempunyai faktor yang berbeda, yaitu:

#### **1. PT. Bagaskara Konstruksi Putra**

##### **Keterangan pihak perusahaan:**

Alasan dari dilakukannya PHK terhadap pekerja dari PT. Bagaskara Konstruksi Putra adalah bahwa pekerja melakukan sikap menentang, kurang simpatik terhadap atasan memukul meja/membuat kegaduhan serta memprovokasi teman lain untuk meninggalkan ruang meeting sebelum selesai sosialisasi rencana pengaturan kerja hari minggu dan jadwal off, karena kejadian tersebut perusahaan PT. BKP mengeluarkan surat peringatan pertama karena sikap menentang dan kurang simpatik terhadap atasan memukul meja/membuat kegaduhan. Oleh karena PT. BKP bekerja sebagai sub. Kontraktor PT. Kideco Jaya Agung maka pemberi kerja PT. Kideco Jaya Agung mengintruksi untuk:

1. Memberikan SP,
2. Stand by masuk kerja tanpa lembur hari biasa,
3. Tidak dimasukan kerja pada hari minggu dan hari lembur resmi,

Selang 2 (dua) bulan dari diberikannya intruksi tersebut pemberi kerja PT.KJA mengeluarkan intruksi:

1. Pencabutan sanksi poin 2 dan 3

2. Karyawan tersebut dipekerjakan sesuai jabatannya tersebut dengan mentaati peraturan dan rencana kerja yang ditetapkan,

PT. BKP memanggil yang bersangkutan untuk disampaikan instruksi untuk bekerja kembali sesuai perintah atasan menaati peraturan dan rencana kerja yang ditetapkan. Akan tetapi karena pekerja menolak perintah yang layak dari perusahaan dan/atau atasan dalam hubungannya dengan tugas pekerjaan maka perusahaan mengeluarkan surat peringatan ketiga terakhir sesuai peraturan perusahaan. Perusahaan memPHK pekerjanya karena kesalahan ringan. Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan diatur dalam PK, PP, atau PKB. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- a) PHK karena kesalahan ringan diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam PK, PP atau PKB. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada buruh yang mengarah pada PHK, masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam PK, PP, atau PKB.

- b) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga ternyata buruh melakukan kesalahan lagi, maka pengusaha secara langsung dapat melakukan PHK kepada buruh yang bersangkutan.
- c) Apabila PHK dapat diterima oleh buruh yang bersangkutan, maka dibuat PKB untuk dasar percobaan penetapan ke PHI.
- d) Apabila PHK tidak dapat diterima oleh buruh yang bersangkutan, maka salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme PPHI sebagaimana diatur di dalam UU PPHI.

Atas dasar pembinaan melalui surat peringatan pertama dan peringatan ketiga terakhir pekerja tetap tidak mengindahkan instruksi perusahaan dan/atau atasan untuk bekerja oleh karena itu ditetapkan PHK kepada yang bersangkutan.

**Keterangan pihak pekerja:**

Pekerja bekerja pada PT. Bagaskara Konstruksi Putra selama 9 tahun, Pekerja menyatakan bahwa yang diberikan oleh pihak pengusaha tidak sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukan oleh pekerja dan pekerja menyatakan bahwa tindakan atau sikap yang dilakukan adalah bukan tindakan yang berlebihan sehingga harusnya tidak perlu surat peringatan. Karena tidak setuju dengan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha, maka pekerja juga tidak menghadiri panggilan pihak pengusaha terkait dengan pencabutan sanksi yang diberikan oleh PT.



KJA oleh karena masih dengan alasan menolak sanksi manajemen tersebut. Pekerja mengaku tidak mengetahui bahwa tindakan yang dilakukan pekerja mengenai menolak perintah yang layak dari perusahaan dalam hubungannya dengan tugas pekerjaan merupakan pelanggaran yang terdapat di PP PT. BKP. Pada saat bipartit pekerja meminta pesangon 2x, namun jika tidak diberikan maka pekerja menuntut untuk dipekerjakan kembali. Pekerja menuntut uang pesangon dua kali tetapi pihak perusahaan menolak tuntutan pekerja untuk memberikan uang pesangon dua kali. Dan saat pemutusan hubungan kerja, pekerja melakukan upaya hukum dengan meminta bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Paser dengan permohonan mediasi untuk menindaklanjuti perselisihan hubungan industrial tersebut dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Paser memilih mediator untuk menengahi antara pihak pekerja dan PT. Bagaskara Konstruksi Putra agar tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai pesangon. Berdasarkan Pasal 4 UU PPHI penyelesaian melalui mekanisme mediasi hanya dapat dilakukan apabila para pihak telah mencoba penyelesaian dengan cara bipartit namun gagal. Setelah gagalnya mekanisme bipartit maka para pihak/salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi terkait beserta bukti bahwa upaya bipartit telah dilakukan namun gagal. Dengan demikian apabila para pihak tidak memilih antara penyelesaian

melalui konsiliasi ataupun arbitrase maka instansi terkait akan melimpahkan sengketa ini kepada mediator.

Faktor terjadinya PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam kasus ini berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 161:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa masing-masing SP dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam kasus ini pekerja melakukan pelanggaran didalam hubungan kerja berupa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yaitu berupa tata tertib kerja dan kedisiplinan kerja dengan alasan sikap

menentang kurang simpatik terhadap atasan memukul meja/membuat kegaduhan memprovokasi teman lain untuk meninggalkan ruang meeting maka berdasarkan Pasal 161 pihak perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang bersangkutan karena setelah dicabut SP 1 oleh pihak perusahaan, pekerja tetap menolak perintah yang layak dari perusahaan dan/atau atasan dalam hubungannya dengan tugas pekerjaan maka perusahaan mengeluarkan surat peringatan ketiga terakhir sesuai peraturan perusahaan.

## **2. PT. Putra Duyun Baru**

### **Keterangan Pihak Pengusaha:**

Alasan dilakukannya PHK kepada pekerjanya adalah Efisiensi pengurangan karyawan karena produksi perusahaan menurun sehingga dari pihak PT. Mandiri Herindo Adiperkasa melakukan PHK terhadap beberapa pekerja dan salah satunya adalah pekerja yang bersangkutan. Perusahaan melakukan PHK terhadap beberapa pekerja yang menurut pihak perusahaan kinerjanya kurang.

Sebelum dilakukannya PHK kepada salah satu pekerja, perusahaan *user* yaitu PT. Mandiri Herindo Adiperkasa mengembalikan pekerja kepada PT. Putra Duyun Baru. PT. Putra Duyun Baru memberikan surat panggilan kepada pekerja yang bersangkutan untuk dilakukannya PHK tetapi yang bersangkutan belum bisa menerima terjadinya PHK tersebut, maka PT. Putra Duyun Baru memberikan

waktu kepada pekerjanya untuk menenangkan diri dan berfikir, perusahaan memberikan surat untuk dirumahkannya pekerja yang bersangkutan selama 14 hari dan tidak bekerja sampai batas waktu yang telah ditentukan.

**Keterangan pihak pekerja:**

Pekerja bekerja pada PT. Putra Duyun Baru selama 6 tahun dimulai dari tahun 2010 sampai 2016, pekerja mengaku dilakukannya PHK oleh perusahaan karena terjadinya efisiensi dan pengurangan karyawan pada perusahaan, terjadinya PHK tersebut membuat pekerja kehilangan pekerjaannya sehingga penghasilan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya pun berkurang saat dilakukannya PHK pekerja tidak menerima dan minta dipekerjakan kembali namun pihak perusahaan menolak. Sebelum terjadi PHK, pihak perusahaan memberikan surat panggilan kepada pekerjanya untuk diadakannya perundingan kepada pihak pekerja namun pihak pekerja tetap menolak untuk di PHK oleh perusahaan, karena pekerja belum bisa menerima PHK tersebut maka pihak perusahaan memberikan surat kepada pekerja untuk dirumahkannya pekerja tersebut selama 14 hari, setelah waktu yang ditentukan pekerja kembali dan sudah bisa menerima tetapi minta hak-haknya dibayar.

Faktor yang menyebabkan terjadinya PHK terhadap pekerja dari PT. Putra Duyun Baru adalah karena faktor efisiensi, masalah PHK

merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja yang bekerja akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi PHK Pasal 151 ayat (1) No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga kerja saat ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan. Krisis ekonomi yang terjadi hingga saat ini banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi.<sup>5</sup> Penerapan hukum untuk pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tersebut lebih dikenal dengan PHK karena efisiensi. Definisi efisiensi tidak dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan<sup>6</sup>, akan tetapi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efisiensi diartikan sebagai ketetapan cara usaha, kerja dan sebagainya dalam menjalankan sesuatu, kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, Jakarta: PT. Raja Grafindo, hlm.195

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 159

<sup>6</sup> Ferianto dan Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 263

<sup>7</sup> Umi Chulsum dan Windy Novia, 2006, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 1, Surabaya: Kashiko, hlm. 207

Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena kondisi memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang 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 pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Ketentuan Pasal diatas yang mengatur mengenai alasan efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.<sup>8</sup>

### **3. PT. Arfico Prima Mandiri**

Keterangan pihak pengusaha:

Alasan dilakukannya PHK terhadap salah satu pekerja dari PT. Arfico Prima Mandiri karena pekerja telah menabrak seorang anak kecil hingga korban tersebut meninggal dunia. Pekerja dilaporkan oleh salah satu keluarga korban ke pihak yang berwajib. Kecelakaan tersebut terjadi diluar jam kerja dan lingkungan kerja PT. Arfico Prima Mandiri.

---

<sup>8</sup> Ferianto dan Darmanto, Ibid, hlm. 263

Selama proses pengadilan berjalan yaitu enam bulan pekerja yang bersangkutan mendapatkan uang santunan sebanyak 25% dari upah karena pekerja mempunyai tanggungan anak 1 (satu). Hal tersebut sudah sesuai dengan peraturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 160 ayat (1) a yang berbunyi:

Dalam hal pekerja atau buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima per seratus) dari upah.

Setelah enam bulan proses pengadilan berjalan, pengadilan menyatakan bahwa pekerja tersebut telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana mengemudikan kendaraan bermotor yang karena kelalaiannya mengakibatkan kecelakaan lalu lintas dengan korban meninggal dunia. Menjatuhkan pidana kepada terdakwa tersebut dengan pidana penjara selama 4 bulan.

Setelah dijatuhkannya putusan hakim tersebut maka dari pihak perusahaan PT. Arfico Prima Mandiri melakukan PHK terhadap pekerja yang bersangkutan.

**Keterangan pekerja:**

Pekerja bekerja pada PT. Arfico Prima Mandiri selama 8 tahun 5 bulan mulai tanggal 30 November 2003 sampai tanggal 30 Mei 2012, pekerja mengatakan bahwa PT. Arfico Prima Mandiri melakukan PHK terhadap dirinya karena pekerja tersebut menabrak seorang anak kecil hingga meninggal dunia. Kecelakaan tersebut bukan karena kesengajaan dari pekerja melainkan hal yang tak terduga dan merupakan musibah. Pekerja mengaku bahwa dirinya juga tidak mau kecelakaan tersebut terjadi. Maka faktor terjadinya PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya yaitu karena ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pihak pengusaha.

Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa:

1. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
  - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;



- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
7. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud

pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pihak perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan pasal diatas dengan alasan saudara pekerja ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pengusaha.