

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK ANTARA PT. INECDA
KEBUN SEBERIDA DENGAN TENAGA KERJA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Nuraini Pane

Pembimbing 1 : Hj. Mardalena Hanifah SH., M.Hum

Pembimbing 2 : Riska Fitriani SH.,M.H

Alamat : Jalan Letkol Hasan Basri Nomor 53 Gobah-Pekanbaru.

Email : Nuraini_pane@ymail.com – Telepon : 082392970918

ABSTRACT

Termination of Employment for workers is a beginning of unemployment for workers with all its consequences. That's why the termination of employment often led to disputes between the companies with a workforce that industrial relations disputes. If the layoffs, the implementation must be in accordance with the provisions of the applicable law, the violation occurred at the PT. Inecda Gardens district Seberida Inhu, Rengat. Industrial disputes between workers and employers is due, the implementation of the termination of employment by the employer is not accompanied by the applicable law by conducting summary dismissal, the workers through the labor court, demanding that PT.Inecda rehire workers in the enterprise.

Problem formulation in this research is how the mechanism of termination of employment between PT. Inecda with labor ?. Whether termination is incompatible with applicable laws ?. Is the legal remedy that can be done against arbitrary termination? The benefits of the berry research is the first to use theoretical benefit is as a support in pembendaharaan law science especially in employment law and as consideration for the next study, both practical benefits PT.Inecda as information and reference materials, labor better know their rights and responsibilities, and the public to know more information about the labor problems and.

Based on the research results, it be concluded that termination of employment that do not comply with this PT.Inecda termination mechanisms that exist in the company's own rules and not in accordance with the provisions of Article 151 and Article 161 of Law Number 13 Year 2003 on Employment and also Act No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution. Efforts made in the completion of termination of employment is subject to keputusan properly, which is in essence the termination of employment, termination of employment can not be done without the approval of a court settlement of industrial relations and without the consent of both parties. Thus settlement through the industrial relations court authorized to hear and give the verdict against industrial disputes.

Keywords: RelationsEmployment Terminatio-Labor- PT.Inecda

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Ketenagakerjaan. “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal kerja tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” Perusahaan dan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh terlebih dahulu mengetahui atau memahami setiap aturan yang berlaku, baik itu dalam hal pemutusan hubungan kerja. Sebelum melakukan tindakan yang berlawanan dengan undang-undang yang berlaku. Dengan adanya aturan yang berlawanan dengan hukum hal ini akan mengakibatkan adanya perselisihan diantara kedua belah pihak karena tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus melalui prosedur yang berlaku.

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

3. 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.

Pasal 161 Tentang ketenagakerjaan

adalah:

1. Dalam hal pekerja atau 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 sama.
3. Pekerja atau 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 pengantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).¹

Surat Perjanjian Kontrak Kerja Panen Borong Nomor 01/SPK.PB/ INC.SBE/ XI/2009 ini yang di jadikan oleh pihak perusahaan sebagai Bukti-TI dan perjanjian di jadikan perusahaan sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja, karena telah melanggar tata tertib dalam aturan bekerja. Dan tergugat jugan menjadikan Pasal 158 Tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar di jadikannya pemutusan hubungan kerja. Dalam putusan hakim mengatakan bahwa dasar yang dijadikan tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat tidak dapat di terima , karena dasar ini tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Putusan hakim mengatakan Pasal 158 Tentang Ketenagakerjaan telah di nyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dan pemutusan hubungan kerja yag di lakukan oleh tergugat terrhadap penggugat harus batal demi hukum. Karena pemutusan hubungan kerja dapat di lakukan ketika penyelesaian hubungan industrial telah memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut di setujui.

Pokok permasalahanya adalah terkait penggugat beserta pengurus PUK.SPPP-SPSI (untuk selanjutnya disebut dengan Pimpinan Unik Kerja, Surat Penerbitan

Persetujuan Penetapan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT Inecda Kebun Seberida telah menemui tergugat untuk melakukan perundingan secara bipartite. Perundingan secara bipartit adalah perundingan antara pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, menentukan setiap perselisihan hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian bsecara bipartit untuk mencapai mufakat. Tujuan diadakan penyelesaian secara bipartit untuk mengklarifikasi dan menyelesaikan permasalahan. Karena adanya laporan dari tergugat (asisten afdeling III atas nama Prawoto) yang terlebih dahulu memukul meja. Tergugat telah menyampaikan laporan berbeda kepada pemimpin yang lebih tinggi, tergugat tidak bersedia menerima serta membicarakan hal tersebut dengan penggugat beserta pengurus PUK, SPPPP- SPSI PT.Inecda Kebun Seberida. Perundingan bipartit dianggap gagal sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Sangat jelas dalam pertimbangan hukum alasan PHK dari tergugat tersebut sesuai keputusan Mahkamah Konsitusi: Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa Pasal 158 Tentang Ketenagakerjaan yang dijadikan oleh tergugat sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum

¹ Pasal 1 Angka 25 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

mengikat dan PHK yang dilakukan oleh tergugat tersebut tanpa terlebih dahulu memberikan peringatan I, II, III, serta tanpa Putusan atau penetapan panitia penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151, dan Pasal 161 Tentang Ketenagakerjaan, PHK tersebut harus batal Demi Hukum.

Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan atau belum mempunyai kekuatan hukum tetap, maka kedua belah pihak baik tergugat maupun penggugat harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dalam Putusan perkara Nomor 20/Pdt/G-2013/PHI/PBR, memerintahkan tergugat untuk membayar upah proses setiap bulannya terhitung mulai bulan pebruari 2013 sampai putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sebesar: Rp.1.626.000, (satu juta enam ratus dua puluh enam ribu rupiah) per bulan ditambah tunjangan tetap berupa beras isi 9 kg per bulan, sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi.

Tergugat wajib untuk mempekerjakan kembali penggugat pada tempat dan jabatan seperti semula, memulihkan dan membayarkan seluruh hak-hak penggugat seperti sediakala yang bisa diterima oleh penggugat dan tergugat membayar upah selama proses mulai bulan Februari 2013 samapai putusan ini berkekuatan hukum tetap. Pertimbangan hukum yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 20/PDT/G/2013/PHI/PBR dalam pertimbangan konvensi majelis

telah menyimpulkan berdasarkan hasil pembuktian bahwa PHK yang dilakukan oleh penggugat Rekonvensi terhadap tergugat rekonvensi dengan alasan adanya kesalahan berat adalah melanggar peraturan perundang-undangan atau tidak sah.²

Analisis penulis terhadap perbandingan putusan PHI dengan putusan Mahkamah Agung, penulis melihat dan membaca dalam Putusan Mahkamah Agung lebih mudah dipahami dan jelas di paparkan segala putusan dan pertimbangan - pertimbangan Hakim, tapi di dalam Putusan Mahkamah Agung tidak di paparkan bukti perjanjian kerja antara ke dua belah pihak dan juga dalam Putusan PHI prosesnya dan penyelesaiannya lebih cepat dan dalam putusan PHI memaparkan fakta-fakta yang terjadi dilapangan lebih dijelaskan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisis lebih lanjut mengenai putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan judul yang penulis angkat adalah: **“Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Inecda Kebun Seberida Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran yang telah di uraikan pada latar belakang di atas, penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

² Putusan Nomor 20/G-2013/PHI/PBR Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja antara PT.Inecda dengan tenaga kerja?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja tersebut bertentangan dengan undang-undang yang berlaku?
3. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak?

B. Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja antara PT. Inecda dengan tenaga kerja
- b. Untuk mengetahui apakah pemutusan hubungan kerja tersebut bertentangan dengan undang-undang yang berlaku
- c. Untuk mengetahui upaya hukum apa yang dilakukan terhadap pemutusan hubungan kerja

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai penunjang dalam pembendaharaan ilmu pengetahuan hukum umumnya khususnya bidang hukum Ketenagakerjaan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan bagi para penelitian berikutnya, dalam permasalahan yang sama agar dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi yaitu sebagai syarat dalam menempuh ujian akhir

untuk memperoleh gelar sarjana hukum.

2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai bahan informasi bahan referensi serta bahan informasi, supaya PT lebih mengetahui aturan perundang-undangan yang ada dan pekerja / buruh.
 - b. Tenaga kerja lebih mengetahui hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja.
 - c. Masyarakat mengetahui lebih banyak informasi-informasi tentang masalah ketenagakerjaan dan pengaturannya.

C. Kerangka Teori

1. Teori Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1313 KUHP Perdata:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”

Dari pengertian perjanjian diatas, maka dapat kita lihat unsur-unsur dari perjanjian itu, yaitu:

- a. Ada pihak-pihak, sedikit-sedikitnya dua orang. Pihak-pihak ini disebut subjek perjanjian. Subjek perjanjian ini dapat berupa manusia pribadi dan badan hukum.
- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak itu. Persetujuan itu ditunjukkan dengan penerimaan tanpa syarat atas suatu tawaran. Apa yang ditawarkan oleh pihak yang satu diterima oleh pihak yang lain.

- c. Ada tujuan yang akan dicapai.
Tujuan mengadakan perjanjian terutama untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak itu, kebutuhan mana hanya dapat dipenuhi jika mengadakan perjanjian dengan pihak lain. Tujuan itu sifatnya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak dilarang oleh undang-undang.
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan.
Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian, misalnya pembeli berkewajiban membayar harga barang dan penjual berkewajiban menyerahkan barang.
- e. Ada bentuk tertentu, lisan atau tulisan.
Bentuk ini perlu ditentukan, karena ada ketentuan undang-undang bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan ketentuan bukti.
- f. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian.
Syarat-syarat tertentu ini sebenarnya sebagai isi perjanjian, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban pihak-pihak.

Menurut Salim HS, ada lima asas penting dalam sebuah perjanjian yaitu:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak
Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai

undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;
4. Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.³

- b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 Ayat (1) KUHPerdara. Dalam Pasal itu ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian, yaitu adanya kesepakatan ke dua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.⁴

- c. *Asas Pacta Sunt Servanda*

Asas pacta sunt servanda disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas Pacta Sunt Servanda dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, yang

³ Salim H.S. *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm. 9.

⁴ *Ibid.* hlm. 10.

berbunyi : “ perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”.⁵

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik disimpulkan dari Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerduta. Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerduta, yang berbunyi: “ perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak pertama dan pihak kedua harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.⁶

e. Asas kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/ atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerduta

Pasal 1320 KUH Perdata, syarat-syarat sah perjanjian adalah sebagai berikut:

- a. Ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (*consensus*).

Persetujuan kehendak adalah kesepakatan, seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian yang dibuat. Persetujuan kehendak itu sifatnya bebas, artinya betul-betul atas kemauan sukarela

pihak-pihak,tidak ada paksaan sama sekali dari pihak manapun. Dalam pengertian persetujuan kehendak itu juga tidak ada kehilapan dan tidak ada penipuan (Pasal 1321, 1322, 1328 KUH Perdata).

- b. Ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*).

Menurut ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata dinyatakan bahwa tidak cakap membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh.

2. Teori Kepastian Hukum

Menurut Soedjono Dirdjosisworo, menegaskan bahwa:

“Apakah maksud tujuan hukum? Dengan kata lain: bagaimanakah masyarakat itu seharusnya dengan mempertahankan asas-asas keadilan dan kemantapan? Suatu masyarakat yang mengenal keadilan serta dapat melaksanakan kepastian hukum dan mendapat bantuan dari hukum dalam mengadakan kebutuhan-kebutuhan hidup sebanyak-banyaknya, yang denga adil dibagi-bagi kepada anggota-anggotanya, sedangkan kebutuhan-kebutuhan hidup itu diperoleh dengan usaha tenaga yang sekurang-kurangnya, masyarakat yang sedemikian adalah masyarakat yang benar-benar dicita-citakan oleh setiap insan, setiap bangsa.

Kepastian memiliki arti “ketentuan, ketetapan”sedangkan kata

⁵ *Ibid*

⁶ *Ibid*

kepastian itu digabungkan dengan kata hukum menjadi kepastian hukum, memiliki arti “perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. ”Menurut Soedikno Mertokusumo, “salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum.

Menurut Mertokusumo, kepastian hukum adalah “perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.”⁷

Tema kepastian hukum sendiri, secara historis, merupakan tema yang muncul semenjak gagasan tentang pemisahan kekuasaan dinyatakan oleh Montesquieu, bahwa dengan adanya pemisahan kekuasaan, maka tugas penciptaan undang-undang itu ditangan pembentuk undang-undang, sedangkan hakim (peradilan) hanya bertugas menyuarkan isi undang-undang saja. Pendapat Montesquieu, yang ditulis dalam bukunya *De l'esprit des lois (The Spirit of Laws)* pada tahun 1748, merupakan reaksi terhadap kesewenang-wenangan kaum monarki, dimana kepala kerajaan amat menentukan sistem hukum. Peradilan pada saat itu secara nyata menjadi pelayanan monarki.⁸

Perlindungan terhadap warga negara memang terletak pada negara, jika negara itu mengakui adanya konsep *Rechtstaat*. Dalam konsep ini suatu negara dianggap menganut prinsip *Rechtstaat*, apabila dalam penyelenggaraan negara itu dilakukan menurut hukum, yang dituangkan dalam konstitusi. Jadi, apabila ada sekelompok pihak, diluar negara yang mempunyai kekuasaan dan berpotensi untuk digunakan secara sewenang-wenang, negaralah yang pertamanya bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan prlindungan bagi warga negaranya, karena negara adalah subjek yang mendapat perintah dari konstitusi dan hukum untuk melaksanakan kepentingan umum menurut ketentuan hukum yang baik.

Lawrence M. Friedman menekankan bahwa untuk mewujudkan sebuah kepastian hukum dalam sebuah system pemerintahan yang berlandaskan hukum, paling tidak haruslah di dukung oleh tiga hal yang saling berintegrasi satu sama lain, diantaranya substansi hukum, struktur hukum dan dan budaya hukum. Salah satu unsur tidak terpenuhi maka kepastian hukum tidak akan terwujud.⁹ Aturan hukum , hak berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian berisi aturan-aturan yang bersifat umum untuk menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup masyarakat baik dalam

⁷ E. Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007, hlm 92.

⁸ *Ibid* hlm .93.

⁹ http://jurnal.unhalu.ac.id/sosiologi_hukum_dalam_dimensi.pdf diakses pada tanggal 07-02-2015 pukul 12.48 wib

hubungan dengan sesama individu ataupun hubungannya dengan masyarakat dengan membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Kepastian hukum bermuara pada ketertiban secara sosial. Dalam kehidupan sosial, kepastian adalah mensyaratkan kedudukan subjek hukum dalam suatu perbuatan dan peristiwa hukum. Dalam paham positivisme, kepastian diberikan oleh negara sebagai pencipta hukum dalam bentuk Undang-Undang. Pelaksanaan kepastian hukum dikonkritkan dalam bentuk lembaga yudikatif yang berwenang mengadili atau menjadi wasit yang memberikan kepastian bagi setiap subjek hukum.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut dengan penelitian lapangan. Penelitian Hukum sosiologis didasarkan atas data primer. Data primer/data dasar adalah data yang di dapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan (observasi), wawancara ataupun penyebaran kuesioner.¹⁰

¹⁰ Bambang Waluyo “*Penelitian Hukum Dalam Praktek*” Sinar Grafika, Jakarta, hlm 15.

Penelitian hukum sebagai penelitian hukum sosiologis dapat direalisasikan kepada peniliti terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku atau pun penelitian terhadap identifikasi hukum.

2. Sumber Data

- a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoratif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari aturan hukum yang terdapat pada berbagai perangkat atau peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dimana badan hukum yang dipakai dalam penelitian ini adalah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Nomor 20/PDT/ G – 2003/PHI/PBR, dan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 012 / PUU – 1 / 2003.
- b. Bahan Hukum Sekunder berupa buku-buku teks, hasil-hasil penelitian, atau Majalah dan Jurnal-jurnal Ilmiah dan pendapat sarjana yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah badan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum dan bahan-bahan diluar bidang hukum yang relevan dan dapat

dipergunakan untuk melengkapi hasil penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara ialah suatu sarana atau alat pengumpulan data dengan melakukan komunikasi kepada responden dan informan, penulis tunjukkan kepada PT Inecda Kebun Seberida Kabupaten Inhu.
- b. Studi kepustakaan ialah cara pengambilan data dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis angkat.¹¹

4. Analisis Data

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan dan pembahasan atas permasalahan yang dipergunakan maka analisa bahan hukum penulis lakukan secara kualitatif.¹²

Analisis data yang penulis lakukan berdasarkan data dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis angkat, data penelitian langsung penulis kelapangan, data pendapat para ahli serta hasil penelitian kepustakaan.¹³

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT.Inecda Kebun Seberida dengan Tenaga Kerja

Sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan

pengolahan kelapa sawit yang mempekerjakan beribu-ribu orang (tenaga kerja) di dalamnya. Pt.Inecda Kebun Seberida yang terletak di Jl. Putri Indah No. 3 Kel. Simpang Tiga Kec. Bukit Raya Pekanbaru sudah selayaknya memberikan pelayanan yang dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang telah memberikan tenaga dan waktu yang banyak beserta pikirannya untuk kemajuan perusahaan tersebut.

Pekerjaan bukan saja memiliki nilai ekonomi dalam arti memperoleh penghasilan bagi yang bersangkutan melainkan juga pekerjaan ini mengandung nilai kemanusiaan karena dengan bekerja membuat seseorang mempunyai arti dalam kehidupannya, akan tumbuh rasa harga diri dan kepercayaan kepada kemampuan dirinya sendiri.dengan demikian pekerja akan meningkatkan harkat martabat manusia dan juga melengkapi asas kemanusiaan bagi dirinya.

Hasil wawancara yang penulis peroleh dari pihak perusahaan, mengatakan bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja pt. inecda dengan tenaga kerja sangatlah perlu dilakukan, karena dengan adanya suatu mekanisme akan lebih memudahka pihak perusahaan ataupun tenaga kerja menjalankan segala tugas dan tanggung jawab.dan apabila ada permasalahan yang harus diselesaikan akan lebih mudah diselesaikan dengan mekanisme yang ada (Hasil Wawancara terhadap asisten afdeling III Pt. Inecda Kebun Seberida Pada tanggal 9 Maret 2014).

Langkah untuk meminimalkan kerugian negara tersebut di samping harus dilakukan sejak awal

¹¹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2011, hlm. 112.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

penanganan pegara dengan pembekuan dan penyitaan, juga mutlak dilakukan melalui kerja sama dengan negara lain dimana hasil kejahatan (*proceeds of crime*) berada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Inecda Kebun Seberida menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja itu dilakukan berdasarkan mekanisme yang berlaku.

Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja perusahaan telah menetapkan mekanisme pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pihak perusahaan melihat dari tingkat kehadirannya;
- b. Pihak perusahaan melihat dari sistemnya bekerja;
- c. Tenaga kerja tidak ada pemberitahuan jika ada hal penting yang dilakukan diluar pekerjaannya;
- d. Tenaga kerja menyimpang dari aturan;
- e. Memberikan teguran;
- f. Memberikan nasehat;
- g. Memberikan teguran I, teguran II dan Teguran III (Surat teguran berlaku selama 3 bulan);
- h. Memberikan surat peringatan I, surat peringatan II dan surat Peringatan III;
- i. Dengan memberika surat peringatan kemudian diserahkan ke HRD;
- j. HRD melakukan skorsing
- k. Pihak HRD mencocokkan terhadap PKB (Perjanjian Kerja Bersama);
- l. Jika hak dan kewajiban tenaga kerja berbeda dengan apa yang telah

diperjanjikan atau tenaga kerja telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati maka akan lebih memperjelas dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

B. Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan Dengan Undang-Undang

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan jika bertentangan dengan undang-undang yang berlaku dan tanpa adanya pemutusan hubungan yang sah dari pengadilan hubungan industri

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Inecda Kebun Seberida ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan melakukan PHK terhadap tenaga kerja tidak sesuai atau bertantangan dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 2 tahun 2004 adalah dasar Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja alam berbagai kondisi seperti:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri;
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja;
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun;
4. Pekerja melakukan kesalahan berat;

5. Pekerja di tahan oleh pihak yang berwajib;
6. Perusahaan mengalami kerugian;
7. Pekerja mangkir terus-menerus;
8. Pekerja meninggal dunia;
9. Pekerja melakukan pelanggaran

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan juga tidak sesuai dengan Pasal 151 Ayat (3), berdasarkan wawancara yang dilakukan, perusahaan disini melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap tenaga kerja tanpa adanya persetujuan dari lembaga penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Dan pihak perusahaan juga mengatakan, tenaga kerja tidak dapat kembali bekerja diperusahaan ini, karena tenaga kerja tersebut sudah di PHK.

C. Upaya yang dilakukan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak

Pasal 161 Ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan :

“Bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, peringatan kedua dan peringatan ketiga secara berturut-turut”. Jadi ada baiknya perusahaan melakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Bukan hanya memanggil tenaga kerja untuk diberikan nasehat atau teguran saja”.

Dalam perusahaan harusnya menghindari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja dan menghindari adanya perselisihan (pasal 151 (1) tentang Ketenagakerjaan.

Upaya yang dilakukan oleh PT. Inecda dan Tenaga Kerja

1. Melakukan keputusan dengan baik dan sesuai aturan

Pengambilan keputusan dalam penyelesaian konflik, adalah tindakan untuk memilih. Agar keputusan dapat diterima, hindari sikap egois dan sikap mematuhi aturan. Sama halnya dengan sebuah kompetisi, kompetisi adalah suatu keinginan untuk memuaskan kepentingan pribadi tanpa mempedulikan dampaknya bagi pihak lain. Yang perlu dikembangkan adalah sikap bekerja sama (kolaborasi).

Kolaborasi adalah suatu situasi di mana pihak-pihak yang berkonflik masing-masing berkeinginan untuk memuaskan keinginan untuk menarik diri atau mengacuhkan konflik. Tindakan yang paling tepat adalah kompromi, mengakomodasi keinginan suatu pihak untuk menempatkan atau mendahulukan keinginan dari mitra berunding di atas keinginan sendiri.

Kompromi adalah suatu situasi dimana masing-masing pihak yang berkonflik berkeinginan untuk memberikan, menyerahkan, membagi sesuatu kepada pihak lain. Mengelola konflik berarti menggunakan teknik-teknik penyelesaian atau perangsangan yang dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Dalam perusahaan harusnya menghindari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja dan menghindari adanya

perselisihan dalam ketentuan Undang – Undang Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja.

2. Menghindari adanya perselisihan antara kedua belah pihak

Pihak perusahaan dan tenaga kerja menghindari adanya perselisihan di antara kedua belah pihak, perselisihan yang dimaksud di sini adalah perselisihan yang mengakibatkan adanya hal-hal yang tidak di inginkan di antara kedua belah pihak. Misalnya terjadinya pertengkaran yang mengakibatkan cedera, atau menimbulkan kekacauan. Menyelesaikan masalah dengan kepala dingin dan mematuhi prosedur yang berlaku.

3. Menyelesaikan masalah terlebih dahulu melakukan perundingan di antara kedua belah pihak.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, dan berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus melakukan penyelesaian secara bipartit dan mediasi terlebih dahulu sebelum ke pengadilan hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa adanya keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan pemutusan hubungan kerja sah untuk dilakukan. Jika dilanggar oleh perusahaan, maka pemutusan hubungan kerja batal demi hukum, yang berarti tenaga

kerja tersebut masih memiliki status pekerja/ buruh dalam perusahaan.

D. Kesimpulan

1. Mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh PT. Inecda Kebun Seberida sudah mengikuti prosedur yang berlaku tapi mekanisme tersebut sebahagian belum terlaksana dengan baik seperti yang di harapkan. Dalam rangka pemberian surat peringatan secara umum tidak sama pelaksanaanya dengan pelaksanaan dengan aturan lainnya. Adapun tindakan-tindakan yang dilakukan oleh PT.Inecda tersebut hanya memberikan nasehat-nasehat aja tanpa pemberian surat peringatan tersebut. Dan mekanisme yang kedua yang tidak sesuai dengan yang di harapkan adalah tidak melakukan terlebih dahulu penyelesaian secara bipartite dan penyelesaian secara mediasi. Melainkan hanya memberikan nasehat –nasehat dan teguran menurut PT. Inecda Kebun Seberida sudah mejadi salah satu bentuk perdamaian. Hal ini lah yang menjadi alasan pihak penggugat tidak terima dengan tindaka tergugat. Dan terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Pemutusan hubungan kerja yang di lakukan PT.Inecda tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pihak PT.Inecda Kebun Seberda juga tidak melakukan yang telah diputuskan

oleh Pengadilan Hubungan Industrial, dimana dalam putusan tersebut mengatakan bahwa tenaga kerja (penggugat) yang telah di berhentikan di kembalikan kembali kepada perusahaan. Tapi kenyataan dilapangan tidak seperti itu, kenyataannya adalah tenaga kerja tersebut tidak kerja lagi diperusahaan tersebut. Bukan karena tidak ingin bekerja lagi tapi karena memang tidak di izinkan lagi bekerja disana. Jadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Inecda tersebut bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku.

3. Upaya yang dilakukan supaya tidak terjadi dalam pemutusan hubungan kerja adalah (1) menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (2) menghindari adanya perselisihan antara pimpinan dengan pekerja. (3) mengambil suatu keputusan dengan baik dan tidak semena-mena. Agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak. Dan tidak merugikan orang lain dan begitu juga sebaliknya.

B. Saran

1. PT.Inecda lebih memahami bagaimana aturan/prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, supaya tidak menimbulkan masalah - masalah, dimana masalah tersebut menimbulkan suatu perselisihan. Dan tidak menimbulkan kerugian kepada orang lain.
2. Dalam menghadapi suatu persoalan alangkah lebih baik diselesaikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelesaian secara mediasi. Dan dalam melakukan suatu tindakan pihak perusahaan lebih mengetahui peraturan perundang-undangan yang ada.

3. Dalam upaya yang harus dilakukan PT. Inecda Menjalankan dan mematuhi putusan yang telah di tetapkan oleh pengadilan, bertanggung jawab atas suatu hal yang telah di lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asikin Zainal 2012 *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ashshofa Burhan 2010 *metode penelitian hukum*, PT RINEKA, Jakarta.
- Djumadi, 2006, *Hukum perburuhan Perjanjian kerja* PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumaldi F.X., 2005, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Gunawan Widjaja dan Kartini Muljadi 2003, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muharam Hidayat, 2006, *Hukum ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- M. Manullang. E.Fernando, 2007 *“Menggapai Hukum Berkeadilan*, Buku Kompas, Jakarta
- Salim, 2003, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Soepomo Iman,1999 *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Ikrar Mandiriabadi, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.
Subekti. R, 2004, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, PT. Pradnya Pramita,, Jakarta.
Ugo dan Pujiyo, 2010, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.
Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Jurnal/Kamus/Surat Kabar

Budi Santoso, 2013, “Perlindungan Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas inisiatif Pengusaha Berdasarkan Konvensi ILO No 158”, *Jurnal Hukum Prioris*, Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Volume 3, No 2.
Departemen Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

C. Peraturan Perundang- Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran

Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Citra Umbara, 2011, Bandung

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Nomor: Keputusan Menteri 150/MEN / 2000 (tentang penyelesaian hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan anti kerugian di perusahaan) dan Jo Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU–IX/2011 Tanggal 06 September 2011.

D. Website

[https:// Nhovitta Cipiit](https://NhovittaCipiit.com), *Hukum Mengikat yahoo.com* di akses kamis, tanggal 23 april 2014.

[Http/ unhalu. ac. id/](http://unhalu.ac.id/), Abdul Gani, *Sosiologi Hukum Dalam Dimensix.pdf* diakses pada tanggal 7 Februari 2015.

[www.hukum Online. Com/](http://www.hukumonline.com/) Friendly Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.