

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI SEGI HUKUM (STUDI KASUS PT.MEDCO LESTARI PAPUA)

Erni Dwita Silambi

Universitas Musamus Merauke

ABSTRAK

Penelitian ini, Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk: Mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak sesuai dengan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi PHK dengan menggunakan Teknik analisis data dalam yaitu teknik kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder yang selanjutnya diikuti dengan penafsiran dan kesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh PT.Medco termasuk perselisihan hubungan industrial yang pemutusannya harus melalui prosedur yang berlaku dan hal itu sebenarnya sudah dilakukakn oleh pihak perusahaan yakni dengan melakukan perundingan dengan para karyawan dan kasus inipun sudah ditanagani oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Merauke yang dalam hal ini sebagai fasilitator untuk menyelesaikan pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan dari pembangunan nasional tersebut merupakan pengamalan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-empat yaitu melindungi bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh rakyat maka pemerintah melaksanakan pembangunan di segala bidang khususnya bidang ekonomi. Hal ini dikarenakan pembangunan di bidang ekonomi memiliki pengaruh dan berkaitan erat dengan bidang-bidang lainnya seperti bidang sosial, politik, budaya, pendidikan, pertahanan keamanan, serta bidang-bidang lainnya.

Keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pembangunan di bidang lainnya sehingga tujuan pembangunan nasional dapat terwujud. Indikasi tercapainya peningkatan kesejahteraan dan keadilan rakyat dapat dilihat dari adanya pemerataan pendapatan perkapita dan peningkatan daya beli masyarakat

Manusia adalah Makhluk yang terbatas dimana selalu memerlukan beragam kebutuhan sekarang dan kebutuhan di masa yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan isidentil, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, papan dan pangan. Setidaknya bila ke tiga unsur tersebut dapat terpenuhi maka manusia dapat dikatakan sejahtera. Ketiga unsur kebutuhan pokok tersebut memang berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan manusia Namun selain ketiga

kebutuhan pokok tersebut kebutuhan manusia sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang dan Daya beli seseorang sangatlah dipengaruhi oleh penghasilan yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu setelah bekerja.

Pada Tahun 2003 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi mendapatkan upah, dia adalah pekerja/buruh/karyawan (Libertus Jehani, 2006).

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa defenisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan Mengenai Hak
2. Perselisihan Kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antara serikat pekerja

Perselisihan antara para pihak biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain masalah upah, dan masalah terkait lainnya juga masalah pemutusan hubungan kerja yang biasa disebut dengan istilah PHK. Istilah pemutusan hubungan kerja merupakan suatu momok bagi setiap pekerja, karena pekerja dan keluarganya akan mengalami penderitaan dan terancam kelangsungan hidupnya dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini. Tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.

Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja atau buruh dan keluarnya, Prof. Imam Soepomo Menulis " Pemutusan hubungan kerja bagi Buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya "

Di Era Globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan 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. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai elemen utama dalam satu sistem kerja, karyawan tidak bisa terlepas dari berbagai kesulitan dan masalah. salah satu masalah yang marak terjadi adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduran yang menyebabkan pendapatan pun mengalami keterpurukan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang mengadakan restrukturisasi yaitu mengurangi karyawan dengan alasan yang efisien.

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi tenaga kerja memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja / buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja / buruh. Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Perbedaan pasal 5 dan pasal 6 adalah mengenai siapa yang menjadi subjek dari kedua pasal tersebut. pada pasal 5 yang menjadi subjeknya adalah semua orang yang yang disebut pengusaha sedangkan pada pasal 6 subyeknya adalah pengusaha yang mempekerjakan orang lain atau yang disebut pekerja/ buruh.

Kedudukan buruh yang relatif berada dipihak yang lemah membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah tersebut adalah pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja.

Menurut Eggy Sudjana secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesiadi antaranya yakni:

1. Lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah
2. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan Berserikat dan Berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokrasi yang berkedaulatan rakyat.

Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut Hak Asasi Manusia.

Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yaitu apabila suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit. Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, maka status dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan mengalami ketidakpastian karena pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya.

Dalam Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Tetapi dalam praktek yang sering terjadi, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka dampak buruk selalu terjadi terhadap pekerja/buruh. Dimana pada pekerja/buruh dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit. Perusahaan Mempunyai kewenangan terhadap harta kekayaannya. Kewenangan terhadap harta kekayaan pailit pengusaha berpindah kepada kurator. Dalam Undangundang Ketenagakerjaan tidak dijelaskannya tugas dan kewenangan dari kurator serta prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan Mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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).

PHK salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.

Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif yang penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Penyelesaian secara bipartit ditempuh melalui negosiasi dengan maksud menyelesaikan sengketa/konflik tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis lewat komunikasi dua arah. Upaya hukum secara mediasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan konflik dengan bantuan pihak ketiga yang dapat diterima oleh para pihak, tidak berpihak dan netral dalam membantu secara sukarela para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Upaya lain yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan PHK ini adalah melalui konsiliasi. Upaya ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih dalam PHK secara damai.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memainkan peranan penting untuk melindungi nasib buruh. Namun sayangnya UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mengakomodasi hal itu. Justru UU Nomor 12 Tahun 1964 yang telah dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih tegas mengatur tentang larangan terjadinya pemutusan Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yang berdasar atas kontrak kerja lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Tetapi apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan ditengah jalan, maka izin pemberian PHK tetap dilakukan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi masa kerja tersebut.

Kerja kontrak dilandasi adanya syarat waktu yaitu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau pekerjaan tersebut tidak memakan waktu yang lama. Namun kebanyakan syarat tersebut disalah artikan oleh pengusaha. Fenomena menarik lainnya adalah masa percobaan, saat ini hampir semua perusahaan menerapkan masa percobaan selama enam bulan atau satu tahun baru kemudian pekerja diangkat sebagai pekerja tetap. Padahal masa percobaan tidak boleh lebih dari tiga bulan dan tidak boleh diperpanjang. Ada fakta yang menarik di dunia kerja kita bahwa ada tenaga honorer tidak hanya guru di perusahaan swasta juga ada. Padahal regulasi perburuhan itu sendiri tidak mengenal tenaga honorer.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut :

1. Alasan Ekonomis

- a. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
- d. Pelaksanaannya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.

2. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan

- a. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak.
- b. Tidak memiliki tingkah laku yang baik : tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.
3. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
4. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

UU ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. UU ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Menurut UU ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut.

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK dalam Masa Kontrak”, akan dibatasi pada permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Hak-hak karyawan yang di PHK?
2. Bagaimana upaya hukum karyawan yang di PHK?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak sesuai dengan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi hal tersebut

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penulisan ini adalah:

1. Secara teoritis, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai :
 - a. Bahan kajian bagi akademis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya hukum perbankan.
 - b. Sebagai suatu bentuk penambahan literature tentang perbankan terutama pemberian perlindungan terhadap nasabahnya.
2. Secara Praktis, hasil penelitian dapat digunakan :
 - a. Sebagai pedoman dan masukan bagi pemerintah, peradilan dan praktisi hukum dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah untuk memutuskan dan menyelesaikan perkara yang sedang dihadapi.
 - b. Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran dan masukan bagi pihak yang berkepentingan terutama masyarakat luas tentang hak-hak yang dimiliki mereka apabila terjadi PHK.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan yaitu mencari sumber data-data langsung dari lapangan.

Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan jurnal ini, penulis memilih lokasi penelitian PT.Medco Lestari Papua.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data sebagaimana yang diharapkan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan 2 cara yakni Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara bebas dan/atau terpampang dalam bentuk tanya jawab dengan Karyawan . Dan pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi di lapangan, dengan cara meneliti dan menyebarkan Angket (Quisioner) terhadap Karyawan yang mengalami PHK.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT.Medco Kabupaten Merauke yang mengalami. sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yang dianggap memenuhi kriteria sebagai responden. Yaitu 7 Orang karyawan yang mengalami PHK.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data empirik yang diperoleh secara langsung dan lapangan penelitian yang bersumber dan responden atau informan sebagai sumber data. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dan studi kepustakaan, bahan-bahan dokumentasi dan instansi terkait, surat kabar atau bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan materi penelitian ini termasuk peraturan perundang-undangan yang terkait.

Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder yang selanjutnya diikuti dengan penafsiran dan kesimpulan.

PEMBAHASAN

PT. Medco papua Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kayu yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran karena dalam 10 (sepuluh) bulan terakhir ini biaya produksi lebih tinggi dibandingkan dengan biaya pemasukan perusahaan sehingga perusahaan secara otomatis mengalami kerugian.

Di dalam PT.Medco Lestari Papua sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawannya seperti perlindungan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, jika terjadi kecelakaan kerja maka Perusahaan ini yang akan mendampingi sampai pemeriksaan berlanjut, selain itu memberikan perlindungan terkait upah, waktu kerja serta perlindungan untuk kesejahteraan yang diatur secara jelas didalam pasal 86 dan pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan itu berlaku bukan hanya bagi pegawai tetap tapi juga bagi pegawai kontrak.. Namun semua itu hanya diberikan jika ada hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian setelah adanya pemutusan kerja maka semua itu dengan sendirinya akan berakhir.

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul. Termasuk perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK masih sangat jauh dari harapan karena apa yang menjadi hak-hak yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 yakni pasal 156 ayat 1,2,3 dan 4 setelah terjadinya PHK jarang sekali dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Selama ini apabila karyawan pada PT.Medco Lestari Papua mengalami permasalahan ketenagakerjaan yang dialaminya namun tidak pernah sampai kepengadilan kebanyakan diselesaikan dengan cara kekeluargaan. Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Medco Lestari papua secara besar-besaran karena perusahaan tidak mampu lagi membayar upah karyawan akibat kerugian yang sedang dialami oleh perusahaan. Banyaknya karyawan yang di PHK sampai saat ini belum mendapatkan hak-haknya seperti yang dikemukakan oleh Markus " saya telah di PHK dan hanya mendapatkan biaya untuk kembali ke kampung halaman sedangkan pesangon yang harusnya kami dapatkan belum diberikan tetapi perusahaan telah berjanji untuk memenuhi kewajibannya untuk membayar hak-hak kami".

Walaupun akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Medco lestari mengakibatkan banyak orang telah kehilangan mata pencaharian tetapi kita juga tidak bisa menutup mata terhadap kerugian yang terjadi seperti yang dikemukakan oleh Adrianus " kami kecewa dengan terjadinya PHK tetapi kami juga memahami apa yang dialami oleh perusahaan dan kami berharap apa yang menjadi hak kami dapat dibayarkan oleh perusahaan".

PHK yang dilakukan oleh PT.Medco lestari secara undang-undang memang dibenarkan karena seperti yang dikemukakan oleh Ridwan Halim bahwa alasan terjadinya PHK karena:

1. Merosotnya hasil produksi
2. Merosotnya pendapatan perusahaan
3. Merosotnya kemampuan perusahaan untuk membayar upah atau gaji
4. Dilakukan rasionalisasi atau penyederhanaan.

Merujuk Pada pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat 1 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya. Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh PT.Medco termasuk perselisihan hubungan industrial yang pemutusannya harus melalui prosedur yang berlaku dan hal itu sebenarnya sudah dilakukakn oleh pihak perusahaan yakni dengan melakukan perundingan dengan para karyawan dan kasus inipun sudah ditanagani oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Merauke yang dalam hal ini sebagai fasilitator untuk menyelesaikan pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara mufakat dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (bipartite) apabila gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara Tripartite dengan cara salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), kemudian akan ditawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase tapi apabila dalam 7 hari kerja tidak ada keputusan maka akan dilimpahkan pada mediator. Apabila upaya ini gagal maka diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan pailit menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain. Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, dalam hal hak-hak normatif yang didapatkan tidak sepenuhnya seperti yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima.

Saran

1. Bagi perusahaan hak-hak pekerja/buruh haruslah dapat dipertimbangkan mengenai loyalitas kerja pekerja/buruh terhadap perusahaan, masa kerja pekerja/buruh, serta tanggungan dari pekerja/buruh dan adanya kreditur preferens lainnya harus ikut dipertimbangkan.
2. Daerah harus Memiliki Perda yang khusus Mengakomodir Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar metode Penelitian Hukum*, Cet.ke 6 PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.
Zaeni Asyhadie *Hukum Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.

2. Peraturan-peraturan

Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

Indonesia, Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004, tentang Kepailitan dan
Penundaan Pembayaran Utang

Indonesia, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial