

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

by Journal PDm Bengkulu

Submission date: 05-Oct-2020 01:20AM (UTC-0700)

Submission ID: 1405713505

File name: PEMUTUSAN_HUBUNGAN_KERJA_27-44.doc (465K)

Word count: 3090

Character count: 24463



PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

oleh

ERIKA NOPICA LESTARI¹

DWI PUTRA JAYA²

SANDI APRIANTO³

ARTICLE HISTORY

Received [xx Month xxxx]

Revised [xx Month xxxx]

Accepted [xx Month xxxx]

Kata kunci

Pemutusan
Hubungan
Kerja, Tenaga Kerja

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Etika merupakan cara berpikir mengenai perilaku manusia di bawah pangkal tolak pandangan baik dan buruk atau benar dan salah dari norma-norma dan nilai-nilai, pertanggungjawaban dan pilihan. Suatu pemutusan perkerja ada bebearapa aturan dan etika salah satunya, etika merupakan cara berpikir mengenai perilaku manusia di bawah pangkal tolak pandangan baik dan buruk atau benar dan salah dari norma-norma dan nilai-nilai, pertanggungjawaban dan pilihan. Dalam penelitian ini akan membahas Bagaimana ketentuan hubungan kerja perpektif Undang-undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kantor Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kab. Seluma) Bagaimana pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kantor Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kab. Seluma) Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris.

¹Mahasiswa fakultas hukum unived bengkulu

²Dosen fakultas hukum unived bengkulu

³Dosen fakultas hukum unived bengkulu

PENDAHULUAN

Etika merupakan cara berpikir mengenai perilaku manusia di bawah pangkal tolak pandangan baik dan buruk atau benar dan salah dari norma-norma dan nilai-nilai, pertanggungjawaban dan pilihan. Dalam dunia bisnis etika memiliki peranan yang sangat penting ketika keuntungan bukan lagi menjadi satu-satunya tujuan organisasi. Bisnis juga akan menjadi lebih sukses jika mempunyai perhatian pada etika, karena hal ini akan meningkatkan reputasi organisasi dan meningkatkan motivasi karyawan serta dapat mengurangi berbagai kerugian akibat perilaku yang kurang etis yang dilakukan oleh karyawan. Perilaku yang tidak etis seperti minum-minuman keras, penggunaan obat-obatan terlarang di tempat kerja, penyalahgunaan email, tidak melaporkan pelanggaran karyawan lain kepada manajemen, serta berbagai pelanggaran etika lainnya. Hal ini dapat menjadi sesuatu yang serius mengingat perilaku yang tidak etis dapat menjurus kearah tindakan kriminal serta perilaku lain yang merugikan perusahaan, baik finansial maupun nonfinansial.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu organisasi untuk meningkatkan nilai-nilai etika organisasi. Manajemen merupakan pendorong organisasi dalam usaha melatih karyawan agar mempunyai etika bisnis yang sesuai dengan organisasi, sehingga tindakan kurang etis dapat di cegah. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah melindungi organisasi dari tindakan yang tidak etis dari karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam usaha-usaha organisasi untuk menangani etika perilaku, dapat mampu menjadi penggerak dalam organisasi dalam menangani isu-isu etika, serta bertanggung jawab dalam pengembangan dan pelatihan mengenai pentingnya peningkatan moral karyawan.

Asas tersebut dapat dikatakan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara menyeluruh mulai dari daerah hingga pusat dengan tujuan untuk pencapaian pembangunan nasional yang adil dan merata⁴. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara Pemerintah dan pekerja, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut memuat adanya

⁴ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Hukum Perburuhan), Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 56

¹ pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dapat terwujud dengan melibatkan peranan Pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Tenaga kerja adalah modal bagi geraknya roda pembangunan, jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁵ Jadi hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk keperluan analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶

Dalam pemutusan pekerja terdapat beberapa penilaian yang dilakukan kepala dan pimpinan, salah satunya adalah pemutusan yang berdasarkan kinerja yang di luar aturan yang tidak di ikuti oleh pekerja baik dalam melaksanakan tugas tidak baik dan sistem adminitrasi yang dilanggar, hingga anggota yang

⁵*Ibid*, hlm 7

⁶<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=tenaga+kerja+adalah> (diakses pada tanggal 21 Januari 2019)

mendapatkan sanksi pemecatan atau pinalti dalam pelaksanaan tugas, khususnya di kantor satpol PP yang terdapat di kabupaten seluma. Berdasarkan fenomena di atas maka mendorong penulis untuk mengkajisebuah permasalahan yang mengenai pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kab. Seluma).

LANDASAN TEORI

Teori Etika

Etika merupakan bagian dari filsafat. Sebagai ilmu etika mencari kebenaran dan sebagai filsafat ia mencari keterangan (benar) yang sedalam-dalamnya. Sebagai tugas tertentu bagi etika, ia mencari ukuran baik-buruk bagi tingkah-laku manusia. Adanya yang menyebutkan etiketufilsafatkesusilaan, ini sama, karena etikahendak mencari ukuran manayang susilaitu, artinya, tindakan manusia manakah yang baik⁷ Perkataan etika aatausepertilazim disebut etik, berasal dari bahasa Latin *ethica*. *Etos* dalam bahasa Yunani artinya norma-norma, nilai kaidah, ukuran bagi tingkah lakuyang baik.⁸ Etikadiarahkan kepada perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dan atas kemauan sendiri.⁹ Etika merupakan tata cara berhubungan dengan manusia lainnya.¹⁰

Dalam maknayang lebih tegas, yaitu kutipandala buku Kuliahetika mendefinisikan etikasecara terminologis sebagaiberikut: "*thesystematicstudyofthenature ofvalue concepts, good, bad, ought, right, wrong, etc, andofthegeneralprincipleswhich justify usinapplying themof anythingalsocalledmoralphilosophy*". Artinya bahwa etikamerupakan studi sistematis tentang tabiatkonsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah, dll sebagainya dan prinsip-

⁷ Poedjawiyatna, *Etika Filsafat Tingkah Laku*, (Jakarta: PT Rineka Cipta 2003), hlm 6

⁸ Simorangkir, *ETIKA:*

Bisnis, Jabatan, dan Perbankan, (Jakarta: PTRineka Cipta, 2003), hlm 82

⁹ *Ibid*, hlm 4

¹⁰ Kasmir, *Pemasaran Bank*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm 185

prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Empiris. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami bahwa hukum itu tidak semata-mata sebagai suatu seperangkat aturan perundang-undangan yang bersifat normatif belaka akan tetapi hukum dipahami sebagai perilaku masyarakat yang menjelesa dalam kehidupannya, selalu berinteraksi dan berhubungan dengan aspek kemasyarakatan, seperti; aspek ekonomi, sosial dan budaya.

Metode pendekatan Yuridis Empiris, yaitu dengan melakukan penelitian secara timbal balik antara hukum dengan lembaga non doktrin yang bersifat empiris dalam menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku di masyarakat.¹¹ Dalam penelitian ini dititik beratkan pada langkah-langkah pengamatan dan analisis yang bersifat Empiris. Pendekatan penelitian akan dilakukan mengarah pada keadaan dan pelaku-pelaku tanpa mengurangi unsur-unsur yang terdapat didalamnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan (studi kasus di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kab. Seluma)

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pihak perkantoran kantor polisi pamong praja boleh kepala kantormem-PHK pekerja, harus ada alasan yang dibenarkan oleh undang-undang dan tata carapelaksanaanya harus

¹¹Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, (Ghia Indonesia, Jakarta 1994) Cetakan Kelima, h, 34

berpedoman pada ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perkantoran. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang sudah melanggar etika dan administrasi dalam bekerja khususnya di kantor Pamong Praja Kabupaten Seluma.

Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma telah memberentikan beberapa orang kariawan honorer yang tidak memiliki etika dalam bekerja secara baik.

Pemutusan hubungan kerja di kantor pamong praja kabupaten seluma tidak didahului dengan upaya-upaya agar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak terjadi. Ketua kantor pamong praja kabupaten seluma tidak mengupayakan upaya-upaya menghindari pemutusan hubungan kerja, adapun maksud upaya-upaya guna menghindari pemutusan hubungan kerja bisa berupa teguran-teguran, memberikan pembinaan kepada para pegawai dan sebagainya yang mana di sebutkan oleh sekretaris di kantor polisi pamong praja memberikan statmen.

Dalam setiap pemutusan hubungan kerja kami tidak semena mena dalam memecat ataupun memberi Surat peringatan kepada pegawai kami, kami mencermati dahulu kinerja mereka dan kami memanggil karyawan tersebut.¹²

Kebijakan dalam memberi keputusan untuk melakukan pemutusan Hubungan kerja di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma.

¹² Hasil wawancara Pada tanggal 01/07/2019 pukul 16:00 WIB pada bapak Ali zairi selaku sekretaris di kantor pamong praja kabupaten seluma.

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹³

Adapun menurut Bapak Hadi Sanjaya S.H, M.H selaku Kepala satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran yang mengungkapkan yaitu: Para pegawai Honorer yang bekerja di kantor Polisi Pamong Praja dan Pemadam kebakaran harus menaati dan mematuhi segala perjanjian yang telah disepakati bersama. Penuhilah semua kewajiban maka kami pun akan sepenuhnya memberikan hak para pegawai sebagaimana mestinya sesuai perjanjian.¹⁴

Pemutusan hubungan kerja memang tidak semuanya melahirkan perselisihan antara tenaga honorer dengan kantor jika, pemutusan hubungan kerja tersebut dilaksanakan sesuai aturan perundang-undangan dan pekerja yang diputus hubungan kerjanya mendapatkan apa yang menjadikannya sesuai ketentuan Undang-undang. Namun sebaliknya, apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang ada dan pengusaha mengabaikan hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya maka akan lahir suatu perselisihan di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma. Sama apa yang disampaikan oleh sekretaris kantor ibu Dra. Mawatul Asia ia mengungkapkan sebagai berikut:

Para Tenaga Honorer hendaknya mengetahui bagaimana ketentuan yang ada dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, sehingga ketika ada indikasi mereka melanggar maka mereka segera di tindak mendapatkan surat peringatan I sesuai dengan Nomor: 331.2/225/ SP/POL-PP-DAMKAR/IV/2019 atas nama saudara Wiliam, Afrizon Haryadi, Zeki

¹³Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2009, h.63

¹⁴Hasil wawancara Pada tanggal 01/07/2019 pukul 12:00 WIB pada Bapak Hadi Sanjaya S.H, M.H di kantor pamong praja kabupaten seluma.

Hudayat dan Firman Ali Aziz yang mana melanggar aturan dan meninggalkan tempat tatkala mereka sedang piket¹⁵

Undang-undang No.13 Tahun 2003 ini merupakan suatu pedoman yang harus yang dipegang dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan ini dalam nya mengatur mengenai pelatihan kerja, hubungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan sebagainya. Kesemuaperaturan tersebut harus diindahkan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan.

Apabila pola hubungan antara pekerja dengan kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma yang seharusnya saling menguntungkan sudahtidak lagi diindahkan, maka yang terjadi adalah hubungan antar kedua belah pihak saling tidak mengindahkan.

Bunyi perjanjian yang mengatakan bahwa di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma sebagai berikut:

1. Akan mematuhi segala ketentuan dan aturan yang berlaku pada kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma.
2. Patuh dan taat pada perintah atasan terhadap semua tugas yang diberikan
3. Akan bekerja dengan baik, jujur, disiplin dan profesional
4. Tidak akan menuntut uang pesangon, ganti rugi atau imbalan lainnya apabila diberhentikan, baik diberhentikan dengan hormat maupun diberhentikan dengan tidak hormat
5. Tidak akan menuntut di angkat menjadi PNS
6. Apabila melanggar hal-hal yang dinyatakan dalam fakta integritas ini bersedia dikenakan sanksi baik administrasi, pemberhentian¹⁶

Adapun penulis dapat mengambil pemahaman atas fakta integritas tersebut Perlu adanya peningkatan dan pengawasan yang dilakukan oleh

¹⁵Hasil wawancara Pada tanggal 01/07/2019 pukul 12:00 WIB pada ibu Dra. Mawatul Asia di kantor pamong praja kabupaten Seluma.

¹⁶Pedoman fakta integritas kantor POL PP dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma

pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengertian atau yang dimaksud dengan independen ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja Perpektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kantor Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma

Berbagai implikasi yang ditimbulkan akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma adalah sebagai berikut:

1. Etika

Dari beberapa subjek pengamatan oleh kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma bahwa yang didapati bahwa Wiliam, Afrizon Haryadi, Zeki Hidayat dan Firman Ali Aziz tercatat diantaranya tidak bekerja atau bolos dalam tugas.¹⁷

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa tenaga kerja di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Seluma belum siap untuk beradaptasi dengan kondisi setelah tidak memiliki kesiapan dalam bekerja yang mengikuti peraturan kantor dan undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Hasil wawancara tersebut sesuai dengan pemikiran Talcott Parson bahwa agar sistem bisa seimbang atau selaras maka harus memenuhi syarat fungsional yang dikemukakan oleh parson salah satunya adalah adaptasi. Adaptasi yang

¹⁷Hasil wawancara Pada tanggal 01/07/2019 pukul 12:00 WIB pada ibu Dra. Mawatul Asia di kantor pamong praja kabupaten seluma.

dimaksudberupamelindungidanmendistribusikanalat-alatdan bertahandarilingkungan,ataumenyesuaikantuntutan-tuntutan dari lingkungannya,layaknyaorganismebiologisyang bisamembedakan duniamakna danduniafisik.Setiapmasyarakatharusmenemukan kebutuhanfisikdarianggota-anggotanyajika ingin*survive*.

Pengangguranmerupakangambarannyatabahwa masihada tenaga honorerdikantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Selumayang belumsanggupberadaptasidengan kondisyangberbedadari sebelumnya.

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) oleh kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Selumaharus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun karena terkadang pemberhentian terjadi akibat konflik yang tak terselesaikan maka menurut Bapak Hadi Sanjaya. SH., MH selaku ketua kantor POL-PP dan pemadam kebakaran pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan prosedur sebagai berikut:

1. Musyawarah karyawan dengan pemimpin kantor yang berpengaruh
2. Berikut adalah prosedur PHK menurut UU No 13 Th 2003:
3. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 Ayat 1)¹⁸

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan olehkantor dan pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. (Pasal 151 Ayat 1) Jika perundingan

¹⁸Hasil wawancara Pada tanggal 01/07/2019 pukul 13:00 WIB pada Bapak hadi sanjaya, SH., MH ketua di kantor pamong praja kabupaten seluma.

berhasil, buat persetujuan bersama. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat 3 dan Pasal 152 Ayat 1). Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kantor belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat 2). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh (Pasal 155 ayat 3).

Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78 /Men/2001 tentang perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di kantor menetapkan beberapa prosedur tentang pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan (kantor).

Adapun prosedur untuk Pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan ketentuan skorsing telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri.
3. Pasal 17A Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78 /Men/2001 menyatakan :

4. Dalam hal pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tetapi tidak melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), maka selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh kepala kantor.

2. Adminitrasi Kantor

Diberhentikandaripekerjaanjuga memengaruhipolapikir dan tingkahlakukarenatenagakerja tidaklagiberfikirbahwadirinya merupakan bagiidari komunitasmasyarakattertentu,dan halini memengaruhicara tenaga kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma.Dengankatalain,peristiwa kehilangan pekerjaanmembuattenaga kerjamerasa tertekan.

Bagitenagakerjakantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Selumayangtelahdi PHK menganggapbahwasatu-satunyahalyang dapatdilakukanselama8 jamseharidariharike hariadalahbekerja,karenanyamemiliki pekerjaanmemberiartitersendiridalamkesehariantenagakerjadan menggambarkanposisitena kerja ditengahmasyarakat.

Bagitenagakerjalaki-lakiPHKmerupakankondisiyang dilematis, disamping menjadibebanmentalkarenatidak bisamemenuhiatau memberikannafkahuntukkeluarga,tenaga kerjaberjenislaki-laki tersebut merasa gagal karena belum bisa memberikan perannya sebagaikepala keluargadenganbaik.

Haltersebutselarasdengan pemikiranTalcottParson bahwa agar sistemsosialberjalan seimbang makaseseorang harusmemenuhisyaratfungsionalsalahsatunyayaitu *goal attainment*atau fungsi pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan yangdimaksudolehTalcottParsonyaitumenentukan,mengatur,dan memfasilitaspencapaian tujuan dankesepakatan. Konsekuensinya, tenaga

kerja harus memiliki alat dan sumber daya untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menetapkan tujuan kolektif. Termasuk menyediakan susunan struktural untuk pencapaian tujuan.

3. Memicu disintegrasi keluarga

Ketidaksihonestan peran dalam keluarga tenaga kerja di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran memicu pertikaian. Pertikaian merupakan salah satu contoh dari disintegrasi dalam keluarga. Bapak Zaenur dan Bapak Sarmo merupakan tenaga kerja yang merasa bahwa setelah terjadi PHK hubungan di dalam keluarga menjadi kurang harmonis.

¹ Dijelaskan selanjutnya mengenai ketentuan mengenai PHK terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa untuk setiap terjadinya perselisihan hubungan kerja yang disebabkan jenis atau kondisi tertentu, perusahaan dilarang untuk melakukan tindakan PHK terlebih dahulu. Pemerintah telah mengupayakan berbagai cara salah satunya adalah dengan ketentuan berlapis seperti yang disebutkan dalam peraturan Perundang-undangan di atas agar hak serta jaminan kerja para tenaga kerja tetap terlindungi. Peran perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia tidak hanya sampai pada penetapan peraturan Perundang-undangan, namun dibarengi dengan pelaksanaan bantuan hukum dan pelayanan masyarakat oleh lembaga Kemenakertrans dan Disnakertrans sebagai lembaga yang mengawasi persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut ini adalah jenis-jenis PHK antara lain¹⁹

1. PHK Pada Kondisi Normal (Sukarela)

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada kantor maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi

¹⁹*Ibid*, hlm. 72

atas jerih payah dan usahanya tersebut. Akan tetapi hal ini tidak terpisah dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Ketika seseorang mengalami kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya ia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melaksanakan tugas, dan bersiap untuk memasuki masa kehidupan yang tanpa peran. Kondisi yang demikian memungkinkan pula munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hampir lebih separuh hidupnya. Ketika seseorang mengalami peran dan perlakuan yang tidak nyaman, tidak memuaskan selama masa pengabdianya, maka ia akan berharap segera untuk melepaskan dan meninggalkan pekerjaan yang digelutinya dengan susah payah selama ini. Orang ini akan memasuki masa pensiun dengan perasaan yang sedikit lega, terlepas dari himpitan yang dirasakannya selama ini, selain itu ada juga karyawan yang mengundurkan diri, karyawan dapat mengajukan pengunduran diri kepada perusahaan secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi. Terdapat berbagai macam alasan pengunduran diri, seperti pindah ke tempat lain, berhenti dengan alasan pribadi, dan lain-lain. Untuk mengundurkan diri, karyawan harus memenuhi syarat :

- a. Mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya
- b. Tidak ada ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

Undang-undang melarang perusahaan memaksa karyawannya untuk mengundurkan diri. Namun dalam praktiknya, pengunduran diri kadang diminta oleh pihak perusahaan (kantor) . Kadang kala, pengunduran diri yang tidak sepenuhnya sukarela ini merupakan solusi terbaik bagi karyawan maupun perusahaan. Di satu sisi, reputasi karyawan tetap terjaga. Di sisi lain perusahaan(kantor) pemadam kenakaran dan satpol PP tidak perlu mengeluarkan pesangon, apabila ksntor harus melakukan PHK tanpa ada

persetujuan karyawan yang penyebabnya etika karyawan itu sendiri bermasalah di dalam sistem administrasi kantor dan karyawan juga dapat membahas besaran pesangon yang disepakati. Karyawan yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi seperti sisa cuti yang masih ada, biaya perumahan serta pengobatan dan perawatan, dll sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. PHK Pada Kondisi Tidak Normal (Tidak Sukarela)

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh lingkungan dimana perusahaan beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat bertahan (Teori Robbins, 1984). Tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) maupun tuntutan dari luar (*outside stakeholder*) dapat memaksa perusahaan melakukan perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja. Pada dewasa ini tuntutan lebih banyak berasal dari kondisi ekonomi dan politik global, perubahan nilai tukar uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu perusahaan mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pada semakin seringnya terjadi kasus pemutusan hubungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kantor Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Seluma) maka dapat penulis simpulkan pemutusan

hubungan kerja sebagai akibat kelalaian dan melanggar etika dalam bekerja hal ini dapat diselesaikan dengan menggunakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 163 terdapat perbedaan besar kompensasi yang diterima pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ayat (1) dan ayat (2). Pemutusan hubungan kerja dapat pula terjadi karena habisnya kontrak dan Pemutusan hubungan kerja dalam Implementasi antara Kantor dengan pekerja yang terjadi sudah mengikuti acuan dari peraturan yang ada di kantor satuan polisi pamong praja dan pemadamkebakaran kabupaten seluma.

Saran

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Undang-Undang ini telah banyak peraturan yang direvisi melalui uji materiil yang dilakukan melalui Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Produk Undang-Undang ini masih terdapat pengaturan yang tidak jelas khususnya mengenai pengaturan Pasal 163 dan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga terdapat celah hukum yang kurang melindungi kepentingan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2008

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2008)

Ahmad Qodri A. Azizy, *Etika Bisnis dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2006)

Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002

Djumadi FX, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, cet. 3*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Grafindo, Jakarta, 2008

Elsi Kartika Sari, *Hukum Dalam Ekonomi*, PT. Grafindo, Jakarta, 2006

Ismail Sholihin, *Pengantar Bisnis (pengenalan praktik dan studikusus) edisi pertama*, (Jakarta: Kencana 2006)

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

Kasmir, *Pemasaran Bank*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008)
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003

<http://muslehgeo.blogspot.co.id/2013/06/teori-teori-ketenagakerjaan.html>. (diakses pada tanggal 24 mei 2019)

<https://www.scribd.com/doc/53228149/Paper-1-Teori-Ketenagakerjaan> (diakses pada tanggal 21 mei 2019)

<https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=tenaga+kerja+adalah> (diakses pada tanggal 21 Januari 2019)

<http://Pendalamanhukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli> (diakses pada tanggal 14 januari 2017)

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

23%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.unpas.ac.id
Internet Source

23%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 10%

Exclude bibliography On

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18
