BATARADARMA Journal (Law Studies)
Available online at : http://journal.pdmbengkulu.org/index.php/bataradarma
DOI: https://doi.org/10.37638/bataradarma.1.x.x1-x2

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI KANTOR POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN)

Erika Nopica Lestari[1]; Dwi Putra Jaya[2]; Sandi Aprianto[3]

Mahasiswa Fakultas Hukum Unived Bengkulu
[1]Dosen Fakultas Hukum Unived Bengkulu
[1]Dosen Fakultas Hukum Unived Bengkulu
Coresponding Author : dwiputrajaya@unived.ac.id

How to Cite :
Erika Nopica Lestari ; Dwi Putra Jaya ; Sandi Aprianto PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2013 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI KANTOR POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN) BATARADARMA Journal (Law Studies), 1 (1). DOI: https://doi.org/10.37638/bataradarma.1.1.2020.23-38

ARTICLE HISTORY
Received [xx Month xxxx]
Revised [xx Month xxxx]
Accepted [xx Month xxxx]

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

Kata kunci
Pemutusan Hubungan Kerja,Tenaga Kerja

This is an open access article under the CC–BY-SA license

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.

ABSTRACT

Ethics is a way of thinking about human behavior under the auspices of good and bad or right and wrong views of norms and values, accountability and choices. There are several rules and ethics related to termination of employment, one of which, ethics is a way of thinking about human behavior under the auspices of good and bad or right and wrong views of norms and values, accountability and choice. This study discusses the provisions of the employment relationship in theperspective of Law Number 13 of 2013 aboutemploymentand how the termination of employment based on Law No. 13 of 2013 concerning employment (Study Case in Pamong Praja Police Office and Fire Station of Seluma Regency).This research uses an empirical juridical approach. This approach aims to understand that the law is not merely a set of normative laws, but the law is understood as the behavior of people who live in their lives.Qualitative approach method, where research is expected to produce descriptive data in written or oral data from people and observable behavior. This study concludes that termination of employment as a result of negligence and violation of ethics in working can be resolved using the provisions of Article 163 of the Republic of Indonesia Law Number 13 of 2003 aboutemployment. The provisions of Article 163 show that there are large differences in compensation received by employees due to termination of employment as referred to in paragraph (1) and paragraph (2). Termination of employment can also occur due to the termination of the contract. Termination of employment in the implementation betweenoffices with employeesthat occurred has followed the reference from the existing regulations in Pamong Praja Police Office and Fire Station of Seluma Regency.

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 pelanggaraan 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 menanggani 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 merata[4]. 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 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

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

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 mendapatkan sangsi pemecatan atau pinalti dalam pelaksanaan tugas, khusnya di kantor satpol PP yang terdapat di kabupaten seluma.Berdasarkan fenomena di atas maka mendorong penulis untuk mengkajisebuah permasalahanyang mengenaipemutusan hubungan kerja bedarsarkan 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.Ada yang menyebutkan etik itu filsafat kesusilaan, ini sama, karena etika hendak mencari ukuran mana yang susila itu, artinya, tindakan

[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 tangal 21 Januari 2019)

manusia manakah yang baik[7]Perkataan etika atau seperti lazim disebu tetik,berasal dari bahasa Latin *ethica*. *Etos* dalam bahasa yunani artinya norma-norma, nilai kaidah,ukuran bagi tingkah laku yang baik.[8]Etika diarahkan kepada perilaku manusia yang dilakukan secara sadar dan atas kemauan sendiri.[9] Etika merupakan tata caraberhubungan dengan manusialainnya.[10] DalammaknayanglebihtegasyaitukutipandalambukuKuliahEtika mendefinisikan etikasecaraterminologis sebagaiberikut: "*thesystematicstudyofthenature ofvalue concepts,good,bad,ought,right,wrong,etc,andofthegeneralprincipleswhichjustify usinapplying themof anythingalsocalledmoralphilosophy*".Artinyabahwa etikamerupakanstudi sistem atistentang tabiat konsep nilai,baik,buruk,harus,benar,salah,dll sebagainya danprinsip-prinsipumumyangmembenarkankitauntuk mengaplikasikannya atasapasaja.

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 mengejala 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

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pihak perkantoran kantor polisi pamong praja boleh kepala kantormem-PHK pekerja, harus ada alasanyangdibenarkanolehundang-undangdantata carapelaksanaanya harus

[7]Poedjawiyatna,*EtikaFilsafatTingkahLaku,*(Jakarta:PT RinekaCipta2003),hlm6

[8]Simorangkir,*ETIKA: Bisnis,Jabatan,danPerbankan,*(Jakarta:PTRinekaCipta,2003),hlm82

[9]*Ibid,*hlm4

[10] Kasmir,*PemasaranBank,*(Jakarta:KencanaPrenadaMediaGroup,2008),hlm185

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

berpedoman pada ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003TentangKetenagakerjaan.Undang-undangKetenagakerjaan2003mengaturtata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga adaacuanyangdapat digunakanolehpekerjauntuk mencermatikeputusanpemutusanhubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perkantoran. Undang-undangKetenagakerjaan 2003mewajibkankepadapihakuntukterlebihdahulumengajukanpermohonanizin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja yang sudah melanggar etika dan adminitrasi dalam bekerja khususnya di kantor Pamong Praja Kabupaten Seluma.

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

Pemutusan hubungan kerja di kantor pamong praja kabupaten selumatidak didahului dengan upaya-upaya agar pemutusan hubungan kerja tersebuttidak terjadi. Ketuakantor pamong praja kabupaten selumatidakmengupayakanupaya-upaya menghindari pemutusan hubungan kerja, adapun maksud upaya-upaya gunamenghindaripemutusanhubungankerjabisa berupateguran-teguran, memberikanpembinaankepadapara pegawai dansebagainya yag 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.

SementaraMuch Nurachmadmengartikanbahwapemutusan hubungankerjamerupakanpengakhiranhubungankerjasuatuhal tertentu yangmengakibatkan berakhirnya hakdankewajiban antarapekerja 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 kebakaranharus menaati dan mematuhi segala perjanjian yang telah

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

[13] MuchNurachmad,*CaraMenghitungUpahPokok,UangLembur,Pesangon,danDana Pensiun,*Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1,2009,h.63

disepakati bersama.Penuhilahsemuakewajibanmaka kamipun akansepenuhnya memberikanhakpara pegawaisebagaimanamestinyasesuaiisiperjanjian.[14]

Pemutusanhubungankerjamemangtidak semuanyamelahirkan perselisihanantaratenaga honorerdengankantorjika, pemutusan hubungankerjatersebutdilaksanakan sesuaiaturanperundang-undangan dan pekerjayangdiputushubungankerjanyamendapatkanapayang menjadihaknyasesuai ketentuan Undang-undang.Namunsebaliknya, apabila pemutusan hubungan kerja yangdilakukan tidak sesuai dengan aturan yangadadanpengusaha mengabaikan hakpekerja yangdiputus hubungankerjanyamakaakanlahirsuatuperselisihan 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 ketentuanyangadadalamUndang-undang No.13Tahun2003,sehingga ketika ada indikasi mereka melanggar maka mereka segera di tindak mendapatkan surat peringataan I sesuai dengan Nomor: 331.2/225/ SP/POL-PP-DAMKAR/IV/2019 atas nama saudara Wiliam, Afrizon Haryadi, Zeki Hudayat dan Firman Ali Aziz yang mana melanggar aturan dan meninggalkan tempat tatkala mereka sedang piket[15]

Undang-undangNo.13 Tahun2003ini merupakansuatupedoman yang harusyang dipegangdalambidangketenagakerjaan.Undang-undang ketenagakerjaaninidi dalamnyamengaturmengenaipelatihankerja, hubungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja,jaminansosialtenagakerjadan sebagainya.Kesemuaperaturan tersebutharusdiindahkan olehsemuapihakyangberkepentingan dalam bidangketenagakerjaan.

Apabila pola hubungan antara pekerjadengan kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma yang seharusnyasalingmenguntungkansudahtidak lagidiindahkan,maka yangterjadiadalahhubunganantarakeduabelahpihak saling tidak mengindahkan. Bunyiperjanjianyang mengatakanbahwa di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Selumasebagai berikut:

1. Akan mematuhi segala ketentuan dan aturan yang berlaku pada kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma.

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

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

2. Patuh dan taat pada perintah atasan terhadap semua tugas yang diberikan
3. Akan bekerja dengan baik, jujur, disiplin dan propessional.
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 besedia dikenakan sanksi baik adminitrasi, pemberentian[16]

Adapun penulis dapat mengambil pemahaman atas fakta integritas tersebut Perluadanyapeningkatandalampengawasanyang dilakukanoleh pengawasketenagakerjaan yangmempunyaikompetensidanindependen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengertian atauyangdimaksud denganindependen ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

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

1. Etika

Dari beberapasubjek pengamatan oleh kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma bahwa yang didapati bahwa Wiliam, Afrizon Haryadi, Zeki Hudayat dan Firman Ali Aziz tercatat diantaranya tidak bekerja ataubolos dalam tugas.[17]

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa tenagakerja dikantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten Selumabelumsiap untuk beradaptasi dengan kondisi setelah tidak memiliki kesiapan dalam bekerja yang mengikuti peraturan kantor dan undang-undang tenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Hasil wawancara tersebut sesuai dengan pemikiran Talcott Parson bahwa agar sistem bisa seimbang atau selarasmaka harus memenuhi syarat fungsional yang dikemukakan oleh parson salah satunya adalah adaptasi. Adaptasi yang dimaksud berupa melindungi dan mendistribusikan alat-alat dan bertahan dari lingkungan, atau menyesuaikan tuntutan-tuntutan dari lingkungannya,layaknya organisme biologis yang bisa membedakan dunia makna dan dunia fisik. Setiap masyarakat harus menemukan kebutuhan fisik dari anggota-anggota nya jika ingin *survive.*

Pengangguran merupakan gambaran nyata bahwa masihada tenaga honorerdikantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Kabupaten

[16]Pedoman fakta integritas kantor POL PP dan pemadam kebakaran kabupaten seluma

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

Selumayang belumsanggupberadaptasidengan kondisiyangberbedadari 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 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 ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja

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

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

Diberhentikan dari pekerjaan juga memengaruhi pola pikir dan tingkah laku karena tenagakerja tidak lagi berfikir bahwa dirinya merupakan bagian dari komunitas masyarakat tertentu, dan halini memengaruhi cara tenaga kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma. Dengan kata lain,peristiwa kehilangan pekerjaanmembuattenaga kerjamerasa tertekan.

Bagitenagakerjakantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Seluma yang telah di PHK menganggap bahwa satu-satunya hal yang dapat dilakukan selama 8 jam sehari dari hari ke hari adalah bekerja,karena nya memilikii pekerjaan memberi arti tersendiri dalam keseharian tenagakerja dan menggambarkan posisi tenaga kerja ditengah masyarakat.

Bagi tenaga kerja laki-laki PHK merupakan kondisi yang dilematis, disamping menjadi beban mental karena tidak bisa memenuhi atau memberikan nafkah untuk keluarga,tenaga kerja berjenis laki-laki tersebut merasa gagal karena belum bisa memberikan perannya sebagai kepala keluarga dengan baik.

Hal tersebut selaras dengan pemikiran Talcott Parson bahwa agar sistem sosial berjalan seimbang maka seseorang harus memenuhi syarat fungsional salah satunya yaitu *goal attainment* atau fungsi pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan yang dimaksud oleh Talcott Parson yaitu menentukan, mengatur,dan memfasilitasi pencapaian tujuan dankesepakatan. Konsekuensinya, tenaga kerja harus memiliki alat dan sumber daya untuk mengidentifikasi, menyeleksi, dan menetapkan tujuan kolektif. Termasuk menyediakan susunan struktura luntuk pencapaian tujuan.

3.Memicu disintegrasi keluarga

Ketidaksesuaian peranan dalam keluarga tenagakerja di kantor polisi pamong praja dan pemadam kebakaran memicu pertikaian. Pertikaianmerupakansalah

satucontoh dari disintegrasidalamkeluarga.Bapak Zaenuri dan Bapak Sarmo merupakan tenagakerja yang merasa bahwa setelah terjadi PHK hubungan di dalam keluarga menjadi kurang harmonis.

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 lain[19]

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 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 pengabdiannya, 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,

[19]*Ibid*, hlm. 72

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 adminitrasi.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 Bedarsarkan 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 memgikuti 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)

AhmadQodriA.Azizy,*Etika BisnisdalamAl-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. Grasindo, Jakarta, 2006

IsmailSholihin,*PengantarBisnis(pengenalanpraktik danstudikasus)edisipertama,*(Jakarta: Kencana2006)

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

Kasmir,*PemasaranBank,*(Jakarta:KencanaPrenadaMediaGroup,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 tangal 21 Januari 2019)

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