

**PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI YAYASAN KARYA
DARMA BAKTI SIBOLGA**

Yunia Zendrato

Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas, Medan

Email : petronellaosf@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penyelesaian pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Secara khusus untuk mendeskripsikan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif dan didukung dengan penelitian empiris, dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil wawancara dengan ketua Yayasan, sekretaris Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga dan Kepala Sekolah SD. St. Fransiskus Pandan. Data Sekunder berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* (jo) Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga yang terletak di Jalan Ade Irma Suryani No. 19 Kecamatan Sibolga Utara Sumatera Utara, diselesaikan dengan cara mediasi/musyawarah dan kekeluargaan. Pihak Yayasan memberikan penghargaan masa kerja sesuai dengan masa kerja karyawan, hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) sampai (4), UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Proses, Penyelesaian, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

This study aimed to describe the settlement of termination of employment based on labor laws and regulations, especially to describe the settlement of termination of employment at the Karya Darma Bakti Sibolga Foundation. The method used in this study was a normative method and was supported by empirical research, with a statutory approach and a sociological approach. The data used in this study were primary data and secondary data. The primary data was in the form of interviews with the head of the foundation, the secretary of the Karya Darma Bakti Sibolga Foundation and the principal of the elementary school. St. Francis Pandan. Secondary data was in the form of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The analysis was carried out in a descriptive qualitative manner. The results of the study show that the settlement of termination of employment is regulated in Law Number 13 of 2013 concerning Employment Juncto (jo) Law No. 11 of 2021 concerning Job Creation, in conjunction with Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. Termination of Employment at the Karya Darma Bakti Sibolga Foundation, located at Jalan Ade Irma Suryani No. 19 Sibolga Utara District, North Sumatra, resolved by means of mediation/deliberation and kinship. The Foundation provides long service awards according to the employee's years of service, this is in accordance with Article 156 paragraph (1) to (4), the Manpower Law.

Keywords: Process, completion, Completion of Employment Relations

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang saling berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara rohani maupun jasmani. Proses interaksi yang saling menguntungkan dalam satu lembaga atau organisasi disebut hubungan industrial. Dengan demikian hubungan industrial merujuk pada hubungan antara pengusaha atau majikan dengan karyawan atau pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hubungan industrial meliputi aspek-aspek seperti pengaturan dan implementasi peraturan, kebijakan dan praktik kerja, serta interaksi antara manajemen dan pekerja.

Dalam hubungan industrial ada 3 (tiga) unsur yang sangat penting yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja.¹ Tujuan dari hubungan industrial adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi kedua belah pihak, pengusaha dan pekerja. Kondisi yang kondusif ini dapat membantu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta stabilitas organisasi atau perusahaan. Namun demikian dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja sering terjadi perbedaan kepentingan dan pandangan yang dapat menimbulkan perselisihan atau konflik. Perselisihan ini disebut perselisihan hubungan industrial.

Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan), juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja) menegaskan bahwa hubungan industrial bisa berakhir, artinya hubungan kerja berakhir, apabila pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja berakhir, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Timbulnya perselisihan dalam ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha biasanya terjadi karena adanya rasa tidak puas baik bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha maupun pengusaha terhadap pekerja/buruh.² Pokok pangkal ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah: pengupahan; jaminan sosial; perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian; daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban dan adanya masalah pribadi.³ Terjadinya perselisihan diantara manusia

¹Sumanto, 2013, *Hubungan Industrial*, Cetakan Ke-1, Center of Academic Publishing Service, (CAPS), Yogyakarta, hlm. 11.

²Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan

Ke-1, CV. Literasi Nusantara Abadi, Medan, hlm. 135.

³*Ibid.*

merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Hal yang paling penting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperbaiki perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.⁴

Dalam kenyataannya hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik sebab pihak pemberi kerja sering melakukan pemutusan hubungan kerja secara paksa. Pengusaha sering memberhentikan karyawan/pekerja secara sepihak tanpa memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam undang-undang dengan demikian akan menimbulkan perselisihan atau konflik hubungan industrial.

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja sering berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal terjadinya PHK, pihak pekerja sering berada di pihak yang lemah, apalagi bila PHK tidak dilaksanakan sesuai prosedur yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Berdasarkan data dari Dirjen Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) dan Jamsostek, tercatat dari bulan Januari sampai dengan September 2022, jumlah tenaga kerja ter-PHK di Indonesia sebanyak 10.765 orang, yang berasal dari 28 provinsi dengan rincian 34.40 persen di Banten dan 0,009 persen di Provinsi Sulawesi Barat.⁵ Sementara yang melakukan gugatan ke pengadilan, sesuai yang tercatat dalam Sistem Informasi Penelusuran Data di Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 28 Maret Tahun 2023, pukul 19.35 WIB tercatat 3.057 (tiga ribu lima puluh tujuh) perkara.⁶ Proses pengadilan karena

gugatan akan memakan energi yang tidak sedikit baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Berkaitan dengan PHK Danang Sunyoto mengatakan bahwa:

Pemutusan hubungan kerja membawa dampak yang luas dan signifikan baik bagi pekerja/buruh, pengusaha maupun pemerintah. Bagi pekerja/buruh, mereka kehilangan sumber penghasilan dan bagi pengusaha mereka harus mengeluarkan pembiayaan baru yakni memberikan uang pesangon yang cukup besar jumlahnya, belum lagi berurusan dengan bidang hukum, pembiayaan administrasi dan sebagainya. Sedangkan bagi pemerintah berarti akan menambah beban jumlah pengangguran tenaga kerja dan menambah beban perekonomian Negara.⁷ Karena dampaknya yang besar, maka perlu dilakukan antisipasi jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, perlu dilakukan dialog dalam proses perundingan antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan pemerintah untuk mencari jalan tengah yang terbaik.⁸

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja merupakan topik yang sangat relevan dalam dunia kerja dan hukum Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang dapat terjadi di mana saja, termasuk di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga lembaga berbadan hukum yang menjadi subjek penelitian skripsi ini.

Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga merupakan Yayasan sosial yang mempekerjakan sejumlah karyawan. Dengan demikian terjadi hubungan

⁴Mustakim, 2018, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004*, Cetakan Ke-2, Fakultas Hukum Universitas Nasional, Jakarta, hlm. 1.

⁵<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=data+phk+kemnaker+2022> (diakses 17 februari 2023 pukul 11.40 Wib).

⁶<http://sipp.pn-medankota.go.id/listperkara/type> (diakses 28 Maret 2023 pukul 21.00 Wib).

⁷Danang Sunyoto, 2014, *Juklak PHK Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Cetakan Ke-1, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 97.

⁸ *Ibid.*

industrial dengan berbagai konsekuensinya. Salah satu di antara banyaknya kasus penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui mediasi ialah kasus pemutusan hubungan kerja di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga yang terletak di Jalan Ade Irma Suryani No. 19 Kecamatan Sibolga Utara Sumatera Utara. Pihak Yayasan dan pihak karyawan yang di PHK sepakat menyelesaikan masalah tersebut dengan cara mediasi/musyawarah dan kekeluargaan sehingga tidak memunculkan konflik yang meruncing dan saling menjaga nama baik antara Yayasan dan pihak yang di PHK. Pihak Yayasan memberikan penghargaan masa kerja sesuai dengan masa kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) sampai ayat (4), UU Ketenagakerjaan.

Ketika proses mediasi berjalan juga tidak ditemukan berbagai fakta yang janggal dari pihak Yayasan maupun pihak yang di PHK sehingga proses mediasi/musyawarah berjalan dengan *Win-Win Solution* sebagaimana yang diharapkan baik oleh pihak Yayasan maupun pihak yang di PHK. Berdasarkan proses musyawarah yang baik inilah peneliti berharap agar kejadian ini dapat menjadi panutan bagi seluruh perusahaan khususnya perusahaan yang ada di Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Penyelesaian secara mediasi tidak menimbulkan kerugian bagi semua pihak yakni baik pihak perusahaan maupun pekerja. Penyelesaian dengan mengemukakan *win-win solution* merupakan penyelesaian secara kekeluargaan yang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas disusun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut.

- 1) Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan?

- 2) Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga?

2. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sadiro Siringo-Ringo sebagai sekretaris Yayasan ketika terjadi perselisihan PHK di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga pada Tahun 2009. Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga didirikan oleh Kongregasi Suster Fransiskanes Sibolga (OSF), yaitu sebuah badan hukum lembaga Gereja (*Kerkgenootschap*) sebagaimana dimaksud dalam *Staatsblad* Tahun 1927 No. 155,⁹ pada 17 Desember 1984 di Padang Sidempuan. Pada saat ini, berdasarkan pada Kemenkumham No. C-3824.HT.01.02. Tahun 2007, Yayasan ini berkedudukan di Jalan Ade Irma Suryani Nasution, No. 19 Sibolga.

Dalam akta pendirian yang terbaru, ada 3 (tiga) jenis kegiatan yakni di bidang Pendidikan, sosial dan yang kedua di bidang Kesehatan. Dalam bidang Pendidikan meliputi: Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Umum (SMU); di bidang Kesehatan meliputi pelayanan Kesehatan, Rumah Sakit dan Rumah Bersalin, di bidang sosial meliputi Panti Asuhan. Pada saat ini bidang Pendidikan terdiri dari 8 unit TK, 2 unit SD; sementara bidang Kesehatan terdiri dari 6 unit balai Kesehatan; serta telah berkembang dengan bidang sosial yakni 1 Panti Asuhan.

Tujuan didirikannya Yayasan ini termuat dalam mukadimah akte pendirian yakni, 'dilandasi semangat cinta kasih demi terbentuknya manusia sehat, berkepribadian utuh: berwatak baik, beriman, jujur, bersikap adil, cerdas,

⁹Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. C-3824.Ht.01.02.Tahun 2007, hlm. 3.

mandiri, kreatif, terampil, berbudi pekerti luhur, berwawasan kebangsaan dan digerakkan oleh kasih Allah yang berbela rasa terhadap manusia terutama mereka yang miskin, tersisih, terlantar dan menderita'.¹⁰ Tujuan ini merupakan perwujudan semangat hidup dari kongregasi Suster Fransiskanes Sibolga dalam membangun suasana persaudaraan di antara orang-orang miskin dan menderita untuk meningkatkan martabat mereka dalam terang keselamatan Kristus, seperti yang dihayati St. Fransiskus dari Asisi.¹¹

Secara keseluruhan saat ini Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga memiliki 145 orang karyawan. Mereka bekerja di 3 (tiga) bidang pelayanan karya yang terdapat di 5 kota yakni: Sibolga, Tapanuli Tengah, Padang Sidempuan, Gunung Sitoli – Nias, dan Nias Selatan.

Visi : Terciptanya suasana menyaudara, terutama bagi orang miskin dan menderita, untuk meningkatkan martabat mereka dalam terang keselamatan Kristus, seperti yang dihayati St. Fransiskus dari Asisi.

Misi:

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan, pendidikan formal dan non formal, serta karya sosial lainnya yang dijiwai oleh semangat belas kasih, sukacita dan damai, dengan selalu

1	Pembina	Ketua	Riamin Nainggolan
		Anggota	Simawati Lie Laurentius Tinambunan
2	Pengawas	Ketua	Artiba Zalukhu
		Anggota	Esmine Situmorang

3. Terjadinya Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Syarat untuk menjadi karyawan di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga,

menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan.

- b. Mengupayakan peningkatan mutu pelayanan yang dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

1. Bidang Karya

Secara lebih rinci karya-karya dari Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga dijabarkan pada Pasal 5 dengan judul kegiatan. Di sini secara garis besar dibagi ke dalam 3 bidang yakni bidang sosial, bidang kemanusiaan, dan bidang keagamaan.

2. Syarat-Syarat Kerja

Dalam lampiran Pokok Kepegawaian Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga ditekankan beberapa aspek yang harus dimiliki oleh seorang calon pegawai yakni: disiplin, skill, usaha, kepribadian, dan tanggung jawab. Aspek-aspek ini sangat dibutuhkan dalam melaksanakan visi dan misi Yayasan yang bergerak dalam pelayanan kemanusiaan.

Di dalam sebuah organisasi, kita mengenal adanya struktur organisasi yang memuat tentang suatu kumpulan orang-orang atau bagian-bagian yang mempunyai suatu tujuan yang diinginkan pada setiap aktivitasnya. Sebagai lembaga yang berbentuk Yayasan, Yayasan Karya Darma Bakti secara struktur terdiri dari: Pembina, Pengawas, dan Badan Pengurus Yayasan. Susunan organisasi saat ini sebagai berikut:

			Sadiro Siringo-Ringo
3	Pengurus	Kertua	Irene Roskenni Hasibuan
		Sekretaris	Meiyana Sijabat
		Bendahara	Adina Daeli
		Staf Keuangan	Rosni Sarumaha

seseorang harus membuat surat lamaran yang disertai dengan bukti kompetensi yang dimilikinya. Mariduk Hutaeruk melamar untuk menjadi seorang pendidik/guru di Sekolah Dasar. Hal ini

¹⁰*Ibid.*

¹¹Jawaban dari pengurus Yayasan atas pertanyaan 'Apa visi dan misi Yayasan Karya Darma Bakti'.

sesuai dengan ijazah yang dimilikinya yakni Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) atau D2.¹² Pada tanggal 28 Juli 2007, dibuat Surat Perjanjian Kerja, No. 38/III-25/YKDB/VII-2007. Dengan dibuatnya Surat Perjanjian Kerja ini, maka terjadilah hubungan industrial antara Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga dengan Mariduk Hutaaruk. Dalam Surat Perjanjian Kerja tersebut ditegaskan statusnya sebagai 'Guru kontrak' atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk 1 (satu) tahun. Dari dokumen yang berhasil penulis peroleh, Mariduk Hutaaruk bekerja selama 8 (delapan) tahun.

Dalam Surat Perjanjian Kerja tercantum hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Pihak pemberi kerja: 1) Memberi pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki pekerja, dalam hal ini Mariduk Hutaaruk adalah seorang Guru atau pendidik; 2) Memberi upah sebesar yang ditentukan oleh Yayasan; 3) Mengevaluasi kinerja dari Pegawai tersebut. Evaluasi kinerja ini digunakan sebagai pertimbangan apakah kontrak kerja diperpanjang atau tidak. Pihak Pekerja/Pegawai: 1) Melaksanakan tugas sesuai kompetensi yang diberikan kepadanya; 2) Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai ketentuan; 3) Mematuhi segala ketentuan yang berlaku di Yayasan dan Sekolah; 4) Memberi laporan pelaksanaan tugas setiap semester.

Dalam hubungan industrial, beberapa aspek perlu diperhatikan:

a. Perjanjian Kerja

Surat Perjanjian Kerja atau Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan unsur sangat penting dan menjadi dasar dari hubungan industrial yang saling menguntungkan.

- 1) Setiap karyawan yang bekerja di Yayasan Karya Darma Bakti

Sibolga mengadakan perjanjian kerja secara tertulis.

- 2) Dalam perjanjian kerja tersebut senantiasa memuat kewajiban dari karyawan, hak-hak karyawan, jangka waktu perjanjian, serta upah yang diterima bagi karyawan.
- 3) Tidak terkecuali bagi Mariduk Hutaaruk, karyawan yang menjadi subyek penelitian penulis, juga mempunyai perjanjian kerja dengan Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga. Sebagai karyawan Mariduk Hutaaruk ditugaskan sebagai pendidik/Guru di SD St. Fransiskus Pandan. Salah satu unit karya di bidang Pendidikan.
- b. Peraturan Yayasan Karya Darma Bakti
 - 1) Setiap karyawan berkewajiban melaksanakan kerja sesuai dengan visi dan misi Yayasan yang telah tercantum baik dalam Peraturan kepegawaian maupun dalam perjanjian kerja.
 - 2) Bila karyawan dalam melaksanakan visi dan misi Yayasan tidak tepat, maka Yayasan akan membuat teguran baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan ringan dan beratnya pelanggaran yang dibuatnya.

4. Kronologis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaiannya

Berdasarkan hasil penelitian kronologis pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian yang terjadi di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga adalah sebagai berikut. Setelah 8 (delapan) tahun bekerja sebagai guru kontrak, Mariduk Hutaaruk membuat surat lamaran permohonan untuk diangkat menjadi pegawai tetap atau guru tetap. Permohonan ini ditolak, dan dengan demikian terjadilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Secara kronologis, penulis akan memaparkan bagaimana terjadinya

¹²Tercantum dalam Surat perjanjian Kerja No. 32/III-25/YKDB/VII-2008 pada

No. 2 hal Pendidikan terakhir, tertanggal 10 Juli tahun 2008.

pemutusan hubungan kerja yang memunculkan perselisihan hubungan industrial dan bagaimana perselisihan tersebut diselesaikan, sebagai berikut:

- a. Pada tanggal 09 Mei 2009, Mariduk Hutaeruk, status sebagai Pegawai Kontrak Yayasan yang ditugaskan sebagai pendidik di SD St. Fransiskus Pandan, melalui surat yang ditulis tangan dan ditandatangani, mengajukan permohonan untuk diangkat sebagai pegawai tetap pada Yayasan Darma Bakti Sibolga. Surat tersebut ditujukan kepada Yayasan melalui Kepala Sekolah di mana Mariduk Hutaeruk bekerja.
- b. Pada tanggal 19 Juni 2009, pengurus Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga melalui Surat No. 55 I-26/YKDB/VI-2009 menolak permohonan tersebut dengan penegasan '**maka dengan berat hati kami tidak menerima permohonan Saudara untuk memperpanjang kontrak kerja**' di SD St. Fransiskus Pandan. Dalam surat tersebut juga dicantumkan sebagai ucapan terima kasih sebesar Rp 1.124.600,00 (satu juta seratus dua puluh empat ribu enam ratus rupiah) sama dengan sebesar upah 1 bulan.
- c. Melalui kepala sekolah surat pemutusan hubungan kerja tersebut diserahkan kepada Mariduk Hutaeruk. Kepala sekolah memanggilnya dan berbicara langsung menyampaikan bahwa Yayasan tidak menerima permohonannya untuk diterima sebagai guru tetap di SD. St. Fransiskus. kepadanya diserahkan surat pemutusan hubungan kerja beserta uang sebagai ucapan terimakasih sebesar Rp 1.124.600,00 (satu juta seratus dua

puluh empat ribu enam ratus rupiah) sama dengan sebesar upah 1 bulan.

- d. Dalam pertemuan dengan kepala sekolah disampaikan kepadanya alasan mengapa Yayasan menolak permohonannya untuk diterima sebagai guru tetap, alasannya yaitu:
 - 1) Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh pihak Yayasan, Mariduk Hutaeruk mendapat nilai yang kurang memuaskan dalam melakukan tugasnya, hal ini tampak dalam hasil penilaian yang termuat dalam DP3; nilai terakhir adalah 65,33 (enam puluh lima koma tiga puluh tiga).¹³
 - 2) Berdasarkan hasil penilaian kinerja tersebut, pihak Yayasan melakukan langkah-langkah yakni: memberi peringatan secara lisan sebagai bimbingan agar kinerjanya bisa ditingkatkan, memberi peringatan secara tertulis, bila peringatan baik secara lisan maupun tertulis tidak diindahkan dan kinerja tidak berkembang, maka bisa dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.
 - 3) Mariduk Hutaeruk juga telah menerima surat peringatan atas pelanggaran yang dibuatnya. Hal ini termuat dalam surat peringatan tertanggal 04 Tahun 2008, merupakan peringatan yang ke-2 (kedua). Surat peringatan ini menjadi dasar pertimbangan dari Yayasan untuk tidak memperpanjang kerjasama dengan Mariduk Hutaeruk. Dalam surat peringatan kedua juga termuat alasan peringatan tersebut yakni melakukan 'kekerasan' terhadap anak didik, yaitu mencubit Putra Asido

¹³Hasil DP3 tertanggal 10 Maret 2009.

- Simanjuntak sampai biru dan mencubit Alexander Rizki sampai biru. Perbuatan ini tidak layak dilakukan oleh seorang pendidik.
- 4) Sebagai tenaga pendidik Mariduk Hutaauruk tidak terbuka untuk perkembangan sehingga dipandang akan menghambat proses belajar mengajar.
- f. Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak diterima oleh pekerja karena dianggapnya merugikan dirinya, sebagai pihak pekerja. PHK yang diterimanya dianggap sebagai PHK sepihak karena tidak ada pembicaraan atau perundingan sebelumnya. Karena itu dia melayangkan surat ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- g. Melalui surat No. 1080/Sosnakertrans/2009, tertanggal 04 Agustus 2009, Yayasan mendapat panggilan dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk membicarakan persoalan perselisihan hubungan industrial dengan Mariduk Hutaauruk. Dalam surat tersebut dituliskan alasan pemanggilan adalah pengaduan Mariduk Hutaauruk atas PHK yang dialaminya dari Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga.
- h. Menanggapi surat dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga melayangkan surat dengan No. 69/1-08/YKDB/VIII-2009, tertanggal 5 Agustus yang isinya bahwa tidak bisa menghadiri undangan dikarenakan pimpinan sedang di luar kota. Dengan demikian tidak terjadi pertemuan antara Mariduk Hutaauruk dengan pihak Yayasan di kantor Dinas

Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- i. Berdasarkan Surat dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga berusaha menyelesaikan perselisihan industrialnya melalui proses bipartit yaitu menghubungi Mariduk Hutaauruk. Namun tidak mendapat tanggapan yang positif. Dengan demikian proses bipartit mengalami kegagalan.
- j. Pada tanggal 06 Agustus 2009, menanggapi surat panggilan kedua¹⁴, terjadi pertemuan antara pihak Yayasan, Mariduk Hutaauruk dan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi di kantor Dinas Sosial.

Dalam pertemuan tersebut Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menganjurkan untuk para pihak menggunakan peraturan yang ada dalam melaksanakan PHK. Setelah mengadakan musyawarah untuk mufakat dihasilkan kesepakatan yang dituangkan dalam Berita Acara Kesepakatan pada tanggal 06 Agustus 2009 yang ditandatangani para pihak yang berselisih, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang intinya telah terjadi kesepakatan antara pihak pekerja, Mariduk Hutaauruk dengan pihak pemberi kerja yaitu Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga. Pihak Yayasan memberikan penghargaan masa kerja sebesar Rp 5.623.000 (lima juta enam ratus ribu dua puluh tiga rupiah). Juga ditegaskan bahwa kesepakatan ini telah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (3). Dengan dihasilkannya Surat Kesepakatan, maka perselisihan hubungan industrial antara Sdr. Mariduk Hutaauruk dengan Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga telah selesai.

B. Pembahasan

¹⁴Menurut pihak Yayasan berdasarkan hasil wawancara via telepon yang

mengungkapkan kronologis peristiwa PHK Mariduk Hutaauruk.

1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Setiap orang yang bekerja, senantiasa mengharapkan terciptanya suasana kerja yang nyaman, menjanjikan masa depan yang baik serta kesejahteraan yang memadai. Maka seorang pekerja akan senantiasa memperjuangkan hak-haknya untuk mencapai tujuan bekerja demi kesejahteraan baik rohani maupun jasmani. Demikian juga seorang pemberi kerja atau pengusaha, akan berusaha agar usahanya maju dan berkembang dengan baik, sehingga visi dan misi yang ditetapkan akan terwujud dengan baik.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, termasuk besaran upah, lamanya waktu perjanjian kerja, dengan demikian status pekerja menjadi jelas sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap.

Hubungan kerja harus dipelihara agar kepentingan para pihak dapat terjamin dan tujuan bersama dapat tercapai menjadi harmonis, aman dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, dengan demikian kedua pihak berupaya memberikan upaya yang maksimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari. Pengusaha memperlakukan pekerja sebagai mitra yang saling membutuhkan dan saling tergantung.

Hubungan kerja lazim disebut dengan hubungan industrial, hubungan yang terbentuk antara pengusaha dan pekerja dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Hubungan industrial tidak selalu berjalan dengan semestinya, ada kalanya terjadi konflik

atau sengketa, konflik yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja disebut perselisihan hubungan industrial. Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial yang biasa terjadi yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sesuai dengan ketentuan undang-undang Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. 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/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.¹⁵

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁶

Sesuai Pasal 61 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja dapat berakhir apabila terjadi karyawan atau pekerja meninggal dunia; berakhirnya kontrak kerja pada jangka waktu tertentu; berakhirnya suatu pekerjaan tertentu; terdapat penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap adanya kejadian atau keadaan tertentu yang sudah tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan sehingga

¹⁵Lihat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ *Ibid.*

menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan disebabkan oleh hal tertentu dengan demikian, hak dan kewajiban akan berakhir di antara kedua belah pihak. Namun, perlu ditegaskan bahwa sebelum mengajukan PHK, perusahaan perlu memiliki alasan tertentu untuk menjadi dasar berakhirnya hubungan kerja di antara dua pihak tersebut. Selain itu, ketika PHK terjadi, perusahaan wajib memberikan **uang atau pesangon sebagai hak pekerja. Dalam hal ini**, pesangon dibayarkan kepada pegawai tetap (PKWTT), bukan pegawai kontrak (PKWT), kepada karyawan tidak tetap dibayarkan penghargaan masa kerja/kompensasi.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja harus mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ada 4 (empat) jenis penyelesaian pemutusan hubungan kerja yakni: bipartit, mediasi, konsiliasi dan pengadilan hubungan industrial.

a. Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang wajib dilaksanakan secara langsung oleh para pihak (pekerja dan pengusaha) secara musyawarah tanpa melibatkan pihak ketiga. Bentuk penyelesaiannya berupa Perjanjian bersama yang bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak dan wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri wilayah di mana para pihak mengadakan perjanjian bersama. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial

berikutnya melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase tidak dapat ditempuh. Langkah-langkah penyelesaian secara bipartit adalah sebagai berikut:

- 1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- 2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan
- 3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- 4) Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

b. Mediasi

Bila perundingan secara bipartit tidak menemukan kesepakatan atau gagal, maka perselisihan pemutusan hubungan kerja diselesaikan menggunakan mediasi; dilaksanakan melalui jasa mediator (penengah) sebagai pihak ketiga yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, setelah mendapat pelimpahan perkara dari pihak-pihak yang berselisih. Hasil kesepakatan ini dinyatakan dalam Berita Acara Kesepakatan dan harus dilaporkan ke pihak Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian

perselisihan PHK melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan PHK melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melimpahkan penyelesaian perselisihan PHK kepada mediator. Setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, maka ia harus:

- 1) Melakukan penelitian berkas perselisihan;
- 2) Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
- 3) Memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
- 4) Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
- 5) Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- 6) Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
- 7) Memberi tahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat di mana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- 8) Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Waktu mediator untuk menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak mediator menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan PHK.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

d. Pengadilan Hubungan Industrial

Bila penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara mediasi tidak memperoleh kata sepakat, maka persoalan dibawa ke Pengadilan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sampai memperoleh kepastian hukum.

2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Karya Darma Sibolga

Sebagai Yayasan yang berkarya di bidang Pendidikan, Kesehatan dan Sosial kemanusiaan, Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga mempekerjakan pegawai guna menjalankan seluruh kegiatan Yayasan tersebut. Hubungan kerja antara Yayasan dengan pekerja, lazimnya disebut hubungan industrial diikat dengan Surat Perjanjian Kerja. Namun hubungan industrial ini tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh para pihak, tidak jarang terjadi perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Baik pengusaha, pemerintah, maupun pekerja harus mengusahakan untuk tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila segala daya upaya sudah dijalankan, tetapi pemutusan

hubungan kerja tidak bisa dihindarkan, maka perlu menggunakan prosedur yang benar dan menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan dan sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Yayasan Karya Darma Bakti sebagai bahan penelitian adalah PHK yang dialami oleh Mariduk Hutaaruk, penulis akan memaparkannya sebagai berikut:

- a. Hubungan industrial terjadi dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja. Dalam Surat Perjanjian Kerja senantiasa termuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, jangka waktu perjanjian, serta upah yang diterima oleh pekerja. Dalam kasus Mariduk Hutaaruk, PKWT selalu berjangka waktu 1 (satu) tahun dan diperbarui untuk 1 (satu) tahun lagi. Pada tahun kedelapan, Mariduk Hutaaruk mengajukan lamaran untuk diangkat sebagai pegawai tetap. Permohonannya ini ditolak dengan jawaban surat dari Yayasan melalui Surat No. 55 I-26/YKDB/VI-2009 dengan penegasan **‘maka dengan berat hati kami tidak menerima permohonan Saudara untuk memperpanjang kontrak kerja’** di SD St. Fransiskus Pandan.

Ada 2 (dua) alasan dasar yang menjadi pertimbangan penolakan permohonan Mariduk Hutaaruk yakni:

- 1) Sebagai seorang pendidik, Mariduk Hutaaruk dinilai tidak berkembang, hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian DP3 (Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai) yang kurang memuaskan; nilai rata-rata penilaian terakhir 65,33 (enam puluh lima koma tiga puluh

tiga), dalam rentang nilai ini masuk kategori D.¹⁷

- 2) Surat Peringatan II (kedua) tertanggal 4 Juni 2008 yang menegaskan bahwa Mariduk Hutaaruk mendidik dengan menggunakan cara kekerasan yang bisa dikategorikan sebagai ‘kriminal’.¹⁸

Dengan pertimbangan di atas, Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga menolak permohonan Mariduk Hutaaruk, dan dengan demikian melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Surat penolakan atas lamaran bermakna sebagai PHK, dan dicantumkan besaran uang ucapan terima kasih Rp 1.124.600,00 (satu juta seratus dua puluh empat ribu enam ratus rupiah), sebesar 1 (satu) bulan gaji.

Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan ‘perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja’. Bila dilihat dari jangka waktu bekerja, Mariduk Hutaaruk sudah bekerja selama 8 (delapan) tahun, yang selayaknya menurut Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, ‘demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu’ atau menjadi pegawai tetap.

Dalam PP No. 35 Tahun 2021 yang menjabarkan Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT ditegaskan bahwa

Hutaaruk kurang bersedia menerima masukan dan sulit terbuka.

¹⁸Surat Peringatan II (kedua) tertanggal 4 Juni 2008.

¹⁷Hasil penilaian yang tercantum dalam DP3 tertanggal 10 Maret 2009. Hal ini dikuatkan oleh Surat Kepala Sekolah kepada Yayasan No 166/SDFR/V/09, tertanggal 1 Juni 2009, yang menegaskan bahwa mariduk

PKWT hanya boleh paling lama 5 (lima) tahun. Dengan demikian pengalaman Mariduk Hutaauruk yang bekerja sebagai guru kontrak selama 8 (delapan) tahun, tidak bisa dibenarkan atau dengan sendirinya menjadi pegawai tetap mengacu pada Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja tentu akan berdampak bagi Mariduk Hutaauruk karena dia akan kehilangan sumber penghasilan, apalagi dengan jumlah 'penghargaan' sebesar Rp 1.124.600,00 (satu juta seratus dua puluh empat ribu enam ratus rupiah), sama dengan 1 (satu) bulan gaji.

Bila dipandang bahwa PHK dilakukan berdasarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Mariduk Hutaauruk, surat peringatan yang diterimanya baru 2 (dua) kali, berarti kurang dari 1 (satu) kali yakni peringatan ketiga. Selain itu perundang-undangan juga menekankan bahwa sebelum pengusaha melakukan PHK, hendaknya dijalankan pemberitahuan atas maksud PHK yang dibuatnya. Dalam hal ini pihak Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga tidak melakukannya.

- b. Atas keputusan PHK yang dibuat oleh Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga, Mariduk Hutaauruk keberatan, maka Mariduk Hutaauruk melayangkan surat ke Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi sebagai aduan atas perlakuan yang diterimanya dari pihak Yayasan. Pengaduan ini ditanggapi dengan positif oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan membuat surat panggilan sebanyak 2 (dua) kali kepada para pihak. Menanggapi surat dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Yayasan hendak menyelesaikan

perselisihan industrialnya dengan jalan bipartit, yaitu dengan menelepon Mariduk Hutaauruk untuk bermusyawarah guna mencapai kata mufakat. Penyelesaian secara bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan kedua belah pihak dengan jalan bermusyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan dengan tidak melibatkan pihak ketiga. Penyelesaian cara bipartit sangat dianjurkan sebagai langkah pertama dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Usaha ini ditolak oleh Mariduk Hutaauruk. Dengan demikian proses bipartit mengalami kegagalan, atau tidak terjadi.

Karena proses bipartit mengalami kegagalan, maka perselisihan industrial antara Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga dengan Mariduk Hutaauruk diselesaikan dengan cara mediasi. Cara penyelesaian mediasi adalah dengan menggunakan jasa seorang mediator yang ditunjuk oleh instansi yang berwenang, dalam hal ini dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tapanuli Tengah. Proses Mediasi berlangsung di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tapanuli Tengah di Sibolga. Proses mediasi berjalan sebagai berikut:

- 1) Mariduk Hutaauruk membuat surat pengaduan ke Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat atas PHK yang dialaminya. Mariduk Hutaauruk merasa dirugikan karena tidak diberitahu sebelumnya akan PHK tersebut dan menerima uang terima kasih sebesar 1 (satu) bulan gaji.
- 2) Melalui Surat No. 1080/Sosnakertrans/2009 tertanggal 4 Agustus, Dinas Sosial memanggil pihak Yayasan dan Mariduk untuk

- menyelesaikan perselisihan industrial para pihak.
- 3) Melalui Surat No. 69/I-08/YKDB/VIII/2009 tertanggal 5 Agustus 2009, pihak Yayasan belum bisa memenuhi undangan tersebut. Dalam kesempatan tersebut pihak Yayasan berusaha menyelesaikan perselisihan industrialnya secara bipartit, namun mengalami kegagalan.
 - 4) Pada tanggal 06 Agustus 2009, di kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi para pihak yang berselisih, Yayasan dan Mariduk Hutaaruk mengadakan penyelesaian secara mediasi. Hadir dalam proses tersebut yakni pihak Yayasan diwakili oleh pengurus, Mariduk Hutaaruk dan sebagai mediator adalah Managara Siambatan, S.E. Proses berjalan dengan baik yakni dengan ditandatanganinya Berita Acara Kesepakatan. Proses mediasi berjalan sekali saja yakni pada tanggal 06 Agustus 2009 dan bisa menemukan kata sepakat yang dituangkan dalam Berita Acara Kesepakatan yang menegaskan musyawarah para pihak menemukan titik temu yang saling menguntungkan. Melalui proses mediasi, maka perselisihan pemutusan hubungan kerja diselesaikan dengan ditandatanganinya Berita Acara Kesepakatan antara Mariduk Hutaaruk dengan pihak Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga, diketahui oleh Managara Siambatan, S.E – a.n. Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dengan demikian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Mariduk Hutaaruk dengan Yayasan **diselesaikan secara mediasi**, yakni menggunakan pihak ketiga mediator di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam pertemuan tersebut menghasilkan kesepakatan yang dimuat dalam berita acara dimana pihak Yayasan Karya Darma Bakti memberikan uang penghargaan masa kerja selama 8 tahun kepada Mariduk Hutaaruk sebesar Rp 5.623.000,00 (lima juta enam ratus dua puluh tiga ribu rupiah). Dari klausul yang berbunyi ‘uang penghargaan’, maka status Mariduk Hutaaruk adalah sebagai pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pegawai kontrak, sehingga Mariduk mendapat uang penghargaan dengan dasar hukum Pasal 156 ayat (3) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah’.

Mediasi adalah cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang diambil oleh para pihak sebagai cara penyelesaian karena penyelesaian secara bipartit tidak menemukan kesepakatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perselisihan industrial berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja antara Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga dengan Mariduk Hutaaruk diselesaikan dengan cara mediasi dengan *win-win solution* /musyawarah dan kekeluargaan sehingga tidak memunculkan konflik yang meruncing dan saling menjaga nama baik antara Yayasan dan pihak yang di PHK. Dengan demikian perselisihan tersebut telah selesai dan proses penyelesaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku

3. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap permasalahan dengan menggunakan data hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yaitu sesuai dengan prosedur dalam Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja harus mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ada 4 jenis penyelesaian pemutusan hubungan kerja yakni: bipartit, mediasi, konsiliasi dan pengadilan hubungan industrial. Pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan secara sepihak.

Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga sebagai suatu Lembaga yang mempekerjakan karyawan memiliki hubungan industrial untuk mewujudkan tujuan karya Yayasan, khususnya dalam bidang pendidikan. Dalam penelitian penulis, terdapat perselisihan hubungan industrial yakni pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Yayasan, dalam hal ini terhadap Mariduk Hutaaruk. Pemutusan hubungan kerja sepihak telah menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yakni ketidakpuasan dari Mariduk Hutaaruk. Ketidakpuasan tersebut dituangkan pada surat pengaduannya kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat – Sibolga.

Pemutusan hubungan kerja sepihak ini kiranya suatu keputusan yang tidak tepat karena hanya didasarkan pada surat peringatan kedua. Secara perundang-undangan PHK harus dilaksanakan setelah surat peringatan yang ketiga dan dilaksanakan dengan didahului pembicaraan bersama sebelum diambil keputusan pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal ini dilaksanakan untuk menghindari persoalan yang timbul di kemudian hari.

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dalam Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga telah sesuai dengan Undang-Undang No: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial diselesaikan secara ‘**Mediasi**’ dengan mediator dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Langkah ini diambil setelah didahului dengan usaha untuk penyelesaian secara bipartit tetapi mengalami kegagalan karena Mariduk Hutaaruk menolak. Cara penyelesaian mediasi merupakan langkah kedua setelah cara bipartit mengalami kegagalan. Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dalam kesempatan pertama musyawarah untuk mufakat di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Sibolga. Dari fakta yang

ada bahwa proses tersebut bisa diselesaikan pada pertemuan pertama, sungguh suatu yang baik di mana keduanya saling menjaga nama baik masing-masing.

Dalam Surat Kesepakatan yang ditandatangani kedua belah pihak, Mariduk Hutaeruk tetap diakui sebagai Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam konteks tersebut kiranya kurang sesuai dengan perundang-undangan karena PKWT menurut UU Cipta Kerja paling lama berlangsung 5 (lima) tahun. Di sini ada kelemahan dalam penerapan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Surat Kesepakatan tersebut dicantumkan Mariduk Hutaeruk menerima 'penghargaan' yang berupa uang sebesar Rp 5.623.000,00 (lima juta enam ratus dua puluh tiga ribu rupiah) dan ditambah dengan penghargaan yang diberikan pada saat PHK sebesar Rp 1.124.000,00 (satu juta seratus dua puluh empat ribu rupiah), dengan demikian jumlahnya Rp 6.747.000,00 (enam juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu rupiah). Berdasarkan lamanya bekerja dan status kepegawaian Mariduk Hutaeruk, kiranya pas digunakan pasal 156 ayat 3 huruf b 'perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut: masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah'.

Perselisihan hubungan industrial adalah suatu kondisi yang tidak diharapkan oleh semua pihak, baik pengusaha, pekerja, dan juga pemerintah. Namun jika tak mungkin dihindarkan, maka harus sesegera mungkin diselesaikan. Penyelesaian pertama-tama dengan musyawarah secara bipartit, musyawarah secara kekeluargaan yang diharapkan menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan. Dalam kasus Mariduk Hutaeruk di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga penyelesaian perselisihan hubungan kerja secara mediasi.

Mediasi yang ditempuh ternyata berjalan dengan baik, hal ini tampak

bahwa perselisihan tersebut dapat diselesaikan pada pertemuan pertama dan menghasilkan Surat Kesepakatan yang ditandatangani bersama, dengan demikian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

B. Saran

1. Walaupun telah terjadi kesepakatan antara para pihak yang berselisih, hasil kesepakatan tersebut dilaporkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) agar tidak timbul persoalan yang tidak diinginkan di kemudian hari.
2. Besaran uang penghargaan hendaknya disesuaikan dengan status dan lamanya pegawai tersebut bekerja di Yayasan. Maka perlu memperhatikan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi, 'Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima'.
3. Dalam mengambil keputusan pemutusan hubungan kerja sebaiknya dihindari pengambilan keputusan sepihak, melainkan melalui prosedur perundang-undangan yang berlaku yakni, bila terjadi pelanggaran maka pihak pengusaha harus membuat peringatan sampai tiga kali, bila peringatan tidak diindahkan maka diadakan musyawarah untuk mufakat dalam mengambil keputusan atau penyelesaian secara bipartit. Penyelesaian secara bipartit merupakan penyelesaian yang sangat dianjurkan agar para pihak yang berperkara bisa saling menjaga nama baik karena menemukan penyelesaian secara *win-win solution*.
4. Penyelesaian perselisihan dengan menggunakan cara mediasi hanya

dilaksanakan jika proses bipartit mengalami kegagalan. Dalam kasus Mariduk, dilaksanakan proses mediasi karena Mariduk menolak cara bipartit dan atas inisiatif Mariduk maka proses mediasi ditempuh dan menemukan kata sepakat dengan cepat sehingga tidak menghabiskan energi.

5. Diharapkan kepada Yayasan-yayasan Katolik dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga kedua belah pihak tidak dirugikan dan tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Demikianlah kesimpulan yang bisa penulis simpulkan dari skripsi yang berjudul 'Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Karya Darma Bakti Sibolga'. Penulis percaya bahwa skripsi ini sedikit banyak akan membantu menambah pengetahuan tentang perselisihan hubungan industrial serta bagaimana penyelesaiannya

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Santoso Aris Prio, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cetakan Ke-1, Pustaka baru press, Yogyakarta.
- Asyhadie Zaeni, 2008, *Hukum Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan kebudayaan, 2021, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kelima, Cetakan Ke-2, PT. Adi Perkasa, Jakarta.
- Kartawijaya Daradjat Adjat, 2018, *Hubungan Industrial*, Cetakan Ke-1, CV. Alfa Beta, Bandung.
- Hadari Nawawi, 1996, *Penelitian Terapan*, UGM Press, Yogyakarta
- Hanifah, Ida, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, CV. Pustaka Prima (Anggota IKAPI), Medan.
- Harahap, Arifuddin Muda, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke-1, literasi Indonesia, Medan.
- Ismatullah Dedi, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Kesatu, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Khakim, Abdul, 2022, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca berlakunya UU Cipta Kerja*, Cetakan Ke-1, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kusumawati Susi dan Dedes Eka Rini, 2008, *Dapatkan Untung Uang PHK*, ppm manajemen, Jakarta Pusat.
- Husni Lalu, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mustakim, 2018, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 (Bipartit, Tripartit, Gugatan Ke Phi)*, Cetakan Ke-2, Fakultas Hukum Universitas Nasional, Jakarta.
- Pujiastuti Edah, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke-1, Semarang Universiti Press, Semarang.
- Perdana Surya, 2008, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*, Cetakan Ke-1, Ratu Jaya, Medan.
- Suharsimi Arikuntu, 1988, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulaiman Abdullah, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Cetakan Ke-1, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta.

- Sunyoto, Danang, 2014, *Juklak PHK*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Sumanto, 2013, *Hubungan Industrial*, center of Academic Publishing Service, (CAPS), Yogyakarta.
- Simanjuntak, J Payaman, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Shadily Hassan, dan John M. Echols, 2014, *Kamus Inggris Indonesia*, Cetakan Pertama, PT Gramedia, Jakarta.
- Sidabalok Janus, dan Sirait Ratna, 2017, *Hukum Perdata*, Cetakan ke-2, USU Pres, Medan.
- Soekanto Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ke-3, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Kesatu, Sinar Grafika, Surabaya.
- Zulkarnaen, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Surabaya.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- Analisis yuridis keputusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja
- Analisis yuridis pengaturan keputusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja
- <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM>,
- [https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=data+phk+kemnaker+2022\(diakses 17 februari 2023 pukul 11.40\). \[http://sipp.pn-medankota.go.id/list_perkara/type\]\(http://sipp.pn-medankota.go.id/list_perkara/type\)](https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=data+phk+kemnaker+2022(diakses%2017%20februari%202023%20pukul%2011.40).http://sipp.pn-medankota.go.id/list_perkara/type) (diakses 28 maret 2023 pukul 21).
- Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja ditinjau berdasarkan hukum ketenagakerjaan
- Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu pasca berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja
- Perspektif hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Tinjauan yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai ketentuan pesangon bagi pekerja umkm berdasarkan asas perlindungan pekerja