BAB III

PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DI YAYASAN DARUL HUSNA SEMARANG

A. Profil Yayasan Darul Husna

1. Sejarah dan Perkembangan Yayasan Darul Husna

Yayasan Darul Husna adalah yayasan yang bergerak di bidang sosial, pendidikan dan dakwah.Adapun penggagas berdirinya Yayasan Darul Husna adalah Bpk.KH. Khusnan. Bpk. KH. Khusnan pada saat itu melihat anak-anak sekitar banyak yang tidak bersekolah atau tidak melanjutkan sekolah ketingkat yang lebih tinggi, serta pendidikan agama yang masih kurang.Beliau merasakan perlu adanya pendidikan mengenai agama yang lebih intensif dan pendidikan formal yang berbasis syari'ah.

Gagasan tersebut kemudian diupayakan oleh anak-anak KH. Khusnan untuk direalisasikan dengan mengajak beberapa orang, diantaranya ialah Bpk. Ibadul Mudlofar, Ibu Baroroh, Bpk. Abdul Ghofur, Bpk. Abdul Aziz, S.Ag, S.Pd, Bpk. Faishol Sanusi dan rekan lainnya. Upaya itupun akhirnya terealisasi pada tanggal 13 Juni 1996 dengan nama Yayasan Darul Husna, akte notaris No.8/1996, Notaris Mustari Sawilin, SH. Kemudian diperbaharui dengan akte notaris No. 05 Tanggal 04 Mei 2011. Yayasan berlokasi di Jl. Karanggayam Rt

02/IV Mangkang Wetan, Kec.Tugukota Semarang berdasarkan Surat Keterangan Lurah Mangkang Wetan No. 254/238 tanggal 21 Maret 2011. Bpk. KH. Mustaqim Khusnan selaku ketua Yayasan Darul Husna.

Tahun 1982 didirikan Pondok Pesantren Putra-Putri Uswatun Hasanah dan pada tahun 1997 didirikan Madrasah Tsanawiyah Uswatun Hasanah. Tahun berikutnya yaitu tahun 1998 didirikan Madrasah Aliyah Uswatun Hasanah, diselenggarakan berdasarkan Keputusan Ka Kanwil Departemen Agama Prov Jawa Tengah No. Wk/5.a/PP.03.2/3991 tanggal 5 Oktober 1998. Pendirian tersebut karena dilihat dibutuhkannya sekolah setingkat SMA di Karanggayam dan respon yang cukup baik dari masyarakat sekitar dengan berdirinya Madrasah Tsanawiyah Uswatun Hasanah. MTs Uswatun Hasanah didirikan pada tanggal 5 September 1997, dengan ijin operasoinal No. Wk/5.c/pp.00.6/3600/1997. Diselenggarakan pula RA Uswatun Hasanah pada tahun 2009 dan Madrasah Ibtida'iyah Uswatun Hasanah pada tahun 2010.

Guna memenuhi kebutuhan para santri uswatun hasanah khususnya dan masyarakat umumnya, didirikanlah Koperasi PondokPesantren (KOPPONTREN) Al-Muna. Yayasan juga peduli terhadap kesehatan para santri uswatun hasanah hingga kemudian didirikanlah Pusat Kesehatan Pesantren (PUSKESTREN) Asy-Syifa', diharapkan ketika para santri sakit atau memilikikeluhan dengan

kesehatannya bisa segera ditangani dan diobati tanpa harus ke dokter atau Puskesmas.

Yayasan Darul Husna lambat laun berkembang semakin besar, hal ini dapat dilihat dari bertambahnya sarana pendidikan, kegiatan-kegiatan baik di sekolah maupun di pondok pesantren. Dilihat juga dari semakin bertambahnya jumlah siswa baik di MI, MTs, MA serta para santri di pondok pesantren.

2. Struktur Organisasi Yayasan Darul Husna

Pada masyarakat modern, pekerjaan yang harus dilaksanakan seseorang tidak mungkin dikerjakan sendiri, melainkan merupakan usaha bersama dengan orang lain. Oleh sebab itu, masyarakat modern lebih dikenal sebagai masyarakat organisasi. Artinya tanpa berorganisasi tidak mungkin orang dapat mencapai tujuannya.

Begitu juga yang dilakukan oleh Yayasan Darul Husna Semarang yang dalam menjalakan kegiatan baik di bidang pendidikan sosial dan dakwah melibatkan orang banyak guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Guna tercapainya tujuan tersebut dibuatlah bagian-bagian kerja yang berbeda-beda tugas dan kerjanya antara satu dengan yang lainnya. Adapun struktur organisasi di Yayasan Darul Husna Mangkang adalah sebagai berikut:

_

¹Heidjrahman Ranupandojo, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, Cet.ke-2, 1996, h. 36

Struktur Organisasi Yayasan Darul Husna

Pembina:

KH. Mustaqim Khusnan

Pengurus:

Ketua: KH. Ahmad Thohir Khusnan

Wakil Ketua: Dra. Hj. Muslikhah

Sekretaris: H. Asikin, S.Ag, M.S.I

Bendahara: Hj. Musyafiah

Pengawas:

Hj. Musdalifah

3. Tujuan Pendirian Yayasan Darul Husna

Yayasan Darul Husna memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi: Terbentuknya pelajar islam yang berakhlak, cerdas dan mandiri.

Misi: Layanan pendidikan yang berkualitas dan murah, memupuk akhlakul karimah dan keteladanan, serta melatih keterampilan.

Sebuah yayasan didirikan pasti mempunyai suatu tujuan tertentu yang hendak dicapai. Adanya suatu tujuan ini, yayasan akan lebih memfokuskan proses berfikir untuk mencapainya dengan usaha yang maksimal dan berorientasi kepada pencapaian suatu tujuan.

Adapun tujuan dari didirikannya Yayasan Darul Husna adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan mutu pendidik dan kependidikan yang profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya,
- Terpenuhinya kebutuhan sarana prasarana penunjang pengembangan yayasan,
- Terwujudnya pelajar islam yang berakhlak, cerdas dan mandiri,
- Menetapkan sistem pengawasan sesuai dengan standar yayasan,
- Terwujudnya layanan pendidikan yang berkualitas dan murah.

B. Sekilas Mengenai Undang-undang No. 13 Tahun 2003

1. Latar Belakang Terbentuknya Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk menigkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.²

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

²Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, Semarang: Dahara Prize, Cet.ke-3, 2006, h.187

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.³

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial dapat terjadi karena hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelesaikan masalah perselisihan tersebut pemerintah merumuskan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai pengganti Undang-undang No. 22 Tahun 1957.

³Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Undang-undang Ketenagakerjaan lengkap*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-2, 2007, h. 70

⁴Abdul Rasyid Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, Cet.ke-6, 2011, h. 273

-

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus PHK. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dengan suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat, martabat kemanusiaan.

Didasarkan pada pertimbangan tersebut, maka sebagai rangkaian diterbitkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi

atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

2. Sistematika Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Undang-undang No. 12 Tahun 1964 yang selam ini digunakan sebagai dasar hukum dalam pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta tidak berlaku lagi.

Adapun isi atau sistematika dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Terdiri dari 18 (delapanbelas) bab, dan
- b. Terdiri dari 193 pasal
- Bab I. Ketentuan Umum
- Bab II. Landasan, Asas, dan Tujuan
- Bab III. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama
- Bab IV. Perencanaan Tentang Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan
- Bab V. Pelatihan Kerja
- Bab VI. Penempatan Tenaga Kerja
- Bab VII. Perluasan Kesempatan Kerja
- Bab VIII. Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Bab IX. Hubungan Kerja
- Bab X. Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan
- Bab XI. Hubungan Iindustrial
- Bab XII. Pemutusan Hubungan Kerja

Bab XIII. Pembinaan

Bab XIV. Pengawasan

Bab XV. Penyidikan

Bab XVI. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif

Bab XVII.Ketentuan Peralihan

Bab XVIII. Ketentuan Penutup

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui delapan konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO) Konvensi dasar ini terdiri atas empat kelompok, yaitu:

- a. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98)
- b. Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan 111)
- c. Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105)
- d. Perlindungan Anak (Konvensi No. 138 DAN 182)

Maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketentuan dan penghargaan pada delapan prinsip dasar tersebut.⁵

Undang-undang ini antara lain memuat:

- a. Landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- c. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;

⁵Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap*, h.72

- d. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan tenaga kerja;
- e. Pelayanan penempatan kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal;
- f. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai kompetensi yang diperlukan;
- g. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai pancasila;
- h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial;
- Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan pekerja, dan sebagainnya;
- j. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

3. PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Perselisihan atau disebut pula dengan sengketa atau dalam bahasa inggris disebut dengan *conflic* atau *dispute*merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia yang lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lainnya. Karena perselisihan merupakan suatu yang wajar, maka

yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian konflik tersebut sehingga konflik yang terjadi tidak berkepanjangan dan tidak menimbulkan akibat-akibat negatif. Demikian halnya dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadinya konflik tetap tidak bisa dihindari.⁶

Dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷

Pasal 150 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, apabila segala upaya yang dilakukan tidak membuahkan hasil

_

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-3, 2003, h.89-90

⁷Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25)

maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan ini dapat diterima oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila telah dirundingkan antara pihak pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja. Serta penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika perundingan maksud pemutusan hubungan kerja tidak menghasilkan kesepakatan.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 terdapat 3 (tiga) jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu: pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, dan pemutusan hubungan kerja yang putus demi hukum.

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

1. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Pengusaha dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat dan kesalahan berat tersebut didukung dengan bukti sebagai berikut:

- pekerja/buruh tertangkap tangan
- ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau
- bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan melakukan kesalahan berat dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4).

2. Pekerja Melakukan Pelanggaran

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Setelah pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja denga alasan ini memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

3. Pekerja Mangkir

Jika pekerja/buruh mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu lima hari kerja selama berturut-turut dan telah dipanggil secara patut oleh pengusaha sebanyak dua kali secara tertulis,

tetapi dia tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja.Pekerja yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

4. Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, dalam hal akan muncul dua kondisi berikut:

- a. Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak,
- b. Pengusaha tidak menerima pekerja/buruh, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
- 5. Perusahaan Tutup yang Disebabkan Mengalami Kerugian secara Terus Menerus selama Dua Tahun atau Keadaan Memaksa (Force Majeur). Pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar

satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

6. Pekerja Sakit/Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

Pekerja mengalami sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas dua belas bulan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Pekerja

1. Pekerja Mengajukan Pengunduran Diri

Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak hak sesuai Pasal 156 ayat (4), pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubunga kerja dengan alasan ini tanpa penetapan LPPHI.

2. Pengusaha Melakukan Pelanggaran/Kejahatan Kepada Pekerja

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini, pekerja berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

c. Hubungan Kerja yang Putus Demi Hukum

1. Pekerja Memasuki Masa Pensiun

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang telah memasuki masa pensiun. Jika pengusaha telah mengikut-sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4).

2. Pekerja Meninggal Dunia

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

3. Berakhirnya Masa Kontrak

Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.Berkaitan dengan masalah kompensasi dari pemutusan hubungan kerja, pekerja kotrak tidak memperoleh kompensasi apapun, hal tersebut sama yang terjadi dengan pekerja PKWTT dan masa percobaan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

- Perusahaan dinyatakan pailit. Pekerja yang hubungan kerjanya putus karena alasan ini berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- Pekerja ditahan oleh pihak berwajib dan dinyatakan bersalah dalam perkara pidana. Berdasarkan Pasal 160Undang-undang Ketenagakerjaan 2003, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada

keluarrga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 160 ayat (1).

C. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Darul Husna Semarang

Suatu penetapan yang telah diberikan kepada sekelompok manusia karena adanya reaksi yang berbeda-beda, akan diterima oleh sebagian dari mereka dengan rasa kepuasan, tetapi sebagian lain akan menerimanya dengan kurang puas atau bahkan merasa penetapan tersebut tidak adil. Begitu juga dalam yayasan yang memang anggota dan pengurusnya memiliki kondisi berbeda-beda, hubungan perburuhannyapun tidak terlepas dari apa yang tertera di atas.

Suatu ketetapan yayasan yang telah dipertimbangkan dengan matang, akan direspon oleh para anggota berbeda-beda. Diterima dengan rasa puas oleh anggota atau diterima dengan rasa yang kurang puas bahkan merasa ketetapan tersebut tidak adil.Mereka yang merasa kurang puas ini telah mengandung benih-benih perselisihan antara mereka dengan yang membuat ketetapan tersebut.

Perasaan kurang puas tersebut apabila dikembangkan dapat menyebabkan terjadinya kegoncangan dalam suatu yayasan, dimana kegoncangan ini harus segera diatasi. Cara untuk mengatasinya adalah dengan jalan musyawarah atau berunding guna tercapainnya suatu kesepakatan, dengan demikian maka yayasan dapat melangsungkan proses kegiatan yang telah direncanakan, serta tidak ada perselisihan yang berkepanjangan.

Yayasan Darul Husna sebagai salah satu yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan, sosial dan dakwah juga tidak bisa terlepas dari terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial antara anggota dengan pihak yayasan. Faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan di Yayasan Darul Husna adalah adanya penetapan pemutusan hubungan kerjaterhadap guru selaku anggota yayasan.Guru yang diputus hubungan kerjanya merasa penetapan pemutusan hubungan kerjanya merasa penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak adil, Kemudian mereka membawa perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penulis melakukan sejumlah wawancara untuk mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Yayasan Darul Husna Semarang, adapun hasil wawancara terhadap salah satu guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang yaitu Bapak H.M Faishol Sanusi, sebagai berikut:

Penulis : "Apa benar Yayasan Darul Husna mem-PHK guru yang

mengajar di yayasannya Pak?"

Bpk. Faishol : "Ada beberapa Mbak, sudah sejak tahun 2005-an lah

Mbak, kayane ada 8 guru yang di-PHK Mbak"

Penulis : "8 guru niku sinten mawon Pak"

Bpk. Faishol :"Tapi kulo mpun mboten kelingan urutan PHK-ne Mbak, 8

guru itu ada Pak Ghofur, si Saefudin, Pak Untung, Pak

Sigit, Pak Nur Wahid terus istrine kulo Bu Barokatun nggih di-PHK Mbak, PHK sing nembe nggih PHK-ne Pak Ibad kalih Pak Aziz sing akhire dadi perkara di pengadilan "

Penulis :"Bapak ngertos mboten alasan PHK-ne niku nopo Pak?"

Bpk. Faishol: "Wah niku alasane nggih macem-macem Mbak, tapi yang

Saya inget itu alas an PHK-ne Pak Ibad itu melanggar

perjanjian ngajar Mbak"

Penulis :"Perjanjian ngajar sing kepripun Pak?"

Bpk. Faishol :"Saya juga tidak tahu ada perjanjian seperti itu Mbak,

perjanjiane yo jare nek ngajar nang darul husna ora oleh

ngajar sekolah liane Mbak".8

Demikianlah wawancara terhadap Bpk. Faishol Sanusi selaku guru di MA Uswatun Hasanah milik Yayasan Darul Husna Semarang. Bapak Faishol mengatakan bahwa tidak tahu tentang adanya perjanjian yang menyebutkan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna tidak boleh mengajar di sekolah lain.Bapak Faishol juga mengatakan bahwa PHK yang kemudian menjadi permasalahan hingga dibawa ke pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja oleh yayasan kepada Bpk. Ibadul Mudlofar dan Bpk. Aziz.

Pemutusan hubungan kerja yang kemudian menjadi perselisihan antara yayasan dengan guru yang diputus hubungan kerjanya ialah pemutusan hubungan kerja yayasan kepada salah satu guru yaitu Bpk. H.Ibadul Mudlofar. Penulis kemudian melakukan wawancara kepada Bpk.

H. Ibadul Mudlofar, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

•

⁸Wawancara dengan Bpk. H.M Faishol Sanusi, selaku guru di Yayasan Darul Husna Mangkang.

Penulis :"Kepripun Pak asal kejadian PHK yayasan kalih njenengan?"

Bpk. Ibadul M:"Niku ceritane panjang Mbak, Tahun 2012 niku kulo angsal surat dari yayasan bahwa mata pelajaran yang saya ampu digantikan dengan guru lain, karena saya jadi guru di MTs lain, ngaten bunyi surate Mbak, wah Saya nggih kaget kok tiba-tiba diganti"

Penulis :"terus apa yang Bapak lakukan setelah menerima surat tersebut Pak?"

Bpk. Ibadul M:"Ya Saya langsung ngajak rempugan samaKyai Thohir selaku ketua yayasan, minta kejelasan maksud surat tersebut Mbak, Saya datang ke rumah beliau dan begitu ketemu saya tanya maksud surat itu. Tapi jawabane Kyai Thohir yo iku wis dadi keputusan yayasan, wong sampean iku wis dadi guru nang MTs Roudlotul Muta'alimin, dan mengatakan bahwa Saya melanggar perjanjian tidak boleh mengajar di sekolah lain"

Penulis :"Nopo mboten angsal ngajar teng sekolah lain Pak?"

Bpk. Ibadul M:"Aku yo kaget Mbak, dari dulu nggih mboten wonten perjanjian yang mengatakan begitu. Saya terus nyoba Tanya mana bunyi perjanjian tersebut, tapi pihak yayasan tidak bias menunjukan perjanjian tersebut, yo wes Mbak Saya ajukan saja gugatan ke pengadilan".9

Demikianlah hasil wawancara kepada Bpk. H. Ibadul Mudlofar yang di-PHK oleh Yayasan Darul Husna Semarang dan membawa kasus PHK tersebut ke pengadilan dengan tuntutan pembatalan PHK.Perselisihan kembali terjadi pada saat yayasan memutus hubungan kerjanya dengan Bpk. Abdul Azis, S.Ag, S.Pd, Penulis kemudian melakukan wawancara kepada Bpk. Abdul Aziz, S.Ag, S.Pd. berikut hasil wawancaranya:

 $^9\mathrm{Wawancara}$ dengan Bpk. H. Ibadul Mudlofar, Guru yang diputus hubungan kerjanya oleh Yayasan Darul Husna Mangkang.

Penulis :"Bagaimana kejadian PHK terhadap Bapak?"

Bpk. A. Aziz :"Saya dapat surat dari yayasan bahwa mata pelajaran Saya diganti guru lain karena Saya menjadi guru di sekolah lain, kata yayasan ada perjanjian tidak boleh mengajar di sekolah lain, lha Saya tanya mana bukti perjanjiannya, tapi pihak yayasan tetap diam tidak menunjukan perjanjian itu. Saya ajak ketemu untuk musyawarah tapi yayasan tidak nanggepi niat baik Saya."

Penulis :"Kemudian apa yang Bapak lakukan setelah ngajak musyawarah tapi yayasan tidak nanggepi niatan Bapak?"

Bpk. A. Aziz :"Ya kalo yayasan tidak mau diajak menyelesaikan masalah dengan baik-baik ya Saya ajukan gugatan ke pengadilan, Saya tidak terima atas PHK itu, Saya menuntut pesangon karena itu jadi hak Saya yang di-PHK dapet pesangon". 10

Penulis kemudian melakukan wawancara kepada pihak Yayasan Darul Husna Semarang guna mengetahui pendapat dan alasan dari pihak yayasan.Wawancara dilakukan kepada Bapak KH. A. Thohir Khusnan selaku ketua Yayasan Darul Husna Semarang, hasil wawancara sebagai berikut:

Penulis :"Nopo leres yayasan mem-PHK guru ingkang ngajar teng yayasan Pak? Alasan PHK-ne nopo Pak?"

Bpk. KH. Thohir: "Iku guru sing di-PHK iku guru-guru sing ya kurang disiplin, jarang masuk ngajar, terus nggih wonten sing ngajar teng sekolah lain, lho maksude opo ngajar di sekolah lain wong disini juga dibayar, yo wes nek ngajar di sekolah lain ndak usah ngajar disini kan yo begitu." 11

¹⁰Wawancara dengan Bpk. Abdul Azis S.Ag, S.Pd, guru yang diputus hubungan kerjanya oleh Yayasan Darul Husna Mangkang,

-

¹¹Wawancara dengan Bpk. KH. A Thohir Khusnan, selaku ketua Yayasan Daru Husna Semarang.

Penulis juga melakukan wawancara kepada sekretaris Yayasan Darul Husna Semarang yaitu Bapak H. Asikin, S.Ag., M.S.I, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

Penulis :"Mohon penjelasan mengenai PHK yayasan kepada guru yang mengajar di yayasan Pak?"

Bpk. H. Asikin: "Yayasan mengambil keputusan itu bukane tanpa pertimbangan, karena memang guru sing di-PHK iku termasuk guru yang meremehkan peratura. Ada yang ngajar di sekolah lain, masa sopan udah ngajar di sini eee ngajar di sekolah milik yayasan lain. Meraka iku melanggar perjanjian. Nggih akhire pelajaran yang diampu guru bersangkutan diganti guru lain" 12

Pihak yayasan mengatakan bahwa guru yang di-PHK melanggar perjanjian bahwa guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang tidak boleh mengajar di sekolah lain. Ketika Penulis menanyakan perjajian tersebut pihak yayasan tetap tidak menunjukan bentuk tertulis perjanjian tersebut.

Ketika memang telah dibuat suatu perjanjian hendaknya perjanjian tersebut dicatatkan/ditulis, guna mengantisipasi terjadinya wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak dikemudian hari.

_

¹²Wawancara dengan Bpk. H. Asikin, S.Ag.M.S.I selaku sekretaris Yayasan Darul Husna Semarang.