

TINJAUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGANNYA

Askana Fikriana^{1*}, Khairani²

^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis
afikriana20@gmail.com*



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 2 No. 6 Desember 2023

Page: 547-551

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/1014>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v2i6.1014>

Article History:

Received: 22-11-2023

Revised: 28-11-2023

Accepted: 28-11-2023

Abstract : We often hear about labor or labor problems in developing countries, including Indonesia. One of them is related to layoffs, such as the unilateral termination of employment carried out by companies in Indonesia. The author uses a normative legal research approach in this paper. Primary legal material comes from Law no. 13 of 2003 concerning Employment, and secondary legal materials come from literature research related to employment, such as papers, the internet, and so on. The legal protection for company Dismissal of an employee must first obtain a decision from the Industrial Relations Dispute Settlement Body. In this article, the type of research used is doctrinal or normative legal research, which examines law as a norm. At the same time, judging from the data source, it is a theoretical or normative research.

Keywords : Unilateral Termination of Relations, Legal Protection, Workers

Abstrak : Kita sering mendengar masalah tenaga kerja atau perburuhan di negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satunya terkait dengan PHK seperti mengenai PHK sepihak yang dilakukan perusahaan Indonesia. Dalam artikel ini, penulis menggunakan pendekatan normatif dalam penelitian hukum. Bahan hukum pokoknya berasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Masalah Ketenagakerjaan dan berasal dari pembuatan hukum sekunder. Penelitian literatur terkait ketenagakerjaan, seperti makalah, internet, dan sebagainya. Perlindungan hukum terhadap pegawai perusahaan Redundansi harus terlebih dahulu mendapat keputusan dari Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam artikel ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum teoritis atau normatif, yang mengkaji hukum sebagai suatu norma. Sedangkan jika dilihat dari sumber datanya, merupakan penelitian teoritis atau normatif.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Sepihak, Perlindungan Hukum, Pekerja

PENDAHULUAN

Pada abad ke-19, permasalahan perburuhan menjadi isu yang sangat penting di Eropa sehingga memicu munculnya undang-undang ketenagakerjaan atau undang-undang ketenagakerjaan yang berkembang pada masa industrialisasi Eropa. Belakangan, undang-undang ini mulai diadopsi oleh negara-negara lain di dunia. Undang-undang ini pada dasarnya merupakan upaya pengusaha dan pekerja untuk mencari solusi atas konflik yang terjadi di antara mereka. Di Indonesia, apabila timbul konflik antara pimpinan dan pegawai, maka permasalahan tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam dunia kerja sering kita mendengar istilah “pemutusan hubungan kerja” yang sering juga disebut dengan istilah “PHK”. Kata ini seolah menjadi “momok” bagi para pekerja migran, dan sangat sulitnya mendapatkan pekerjaan saat ini. Beban kebutuhan finansial yang tinggi harus dibarengi dengan penghasilan yang memadai. Pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan yang menyebabkan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan atau majikan mereka disebut pemecahan hubungan kerja. Namun, PHK harus dilakukan dengan alasan yang tepat, seperti pengunduran diri karyawan atau habisnya kontrak.

Namun, masalahnya muncul jika PHK terjadi tanpa alasan yang jelas, seperti yang dialami oleh karyawan PT Pertamina. Para pekerja menentang kebijakan BUMN yang dianggap melakukan pemecatan secara sepihak. Mereka juga mempertanyakan mengapa pemecatan ini terjadi begitu saja tanpa pemberitahuan sebelumnya, bahkan beberapa karyawan diberitahu melalui SMS dan yang lain melalui surat. Pegawai yang diberhentikan berstatus pegawai subkontrak, yaitu pegawai lembaga pasar tenaga kerja. Di Indonesia, *outsourcing* tenaga kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 (64, 65 dan 66) Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi (2004) Republik Indonesia tentang Tata Cara Perizinan Berusaha menyediakan jasa pekerja/buruh (Kepmen 101/2004).¹

Sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Migas tahun 2015, *outsourcing* tidak boleh lagi terjadi di perusahaan BUMN. Jika melihat SK ini, jelas bahwa karyawan yang terkena PHK bukanlah karyawan baru, mengingat bahwa staf alih daya tidak ada lagi setelah 2015. Pekerja *outsourcing* harus mematuhi peraturan perusahaan yang merekrutnya karena status mereka sebagai pegawai alih daya.

Namun demikian, perusahaan tidak boleh sewenang-wenang dengan karyawannya, bahkan saat mereka dipecat. Untuk memutuskan hubungan kerja, karyawan dan manajer perusahaan seharusnya setuju, hal ini sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, yang menetapkan bahwa perusahaan harus mengupayakan musyawarah untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dan mencegah PHK. Selain itu, perusahaan juga harus mematuhi prosedur yang berlaku agar proses dan tindakan yang dilakukan sesuai dengan hukum. Pandangan Islam tentang masalah kerja sangat bertentangan dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di atas. Sebuah hadis yang menyatakan yaitu "seseorang harus memberikan upah bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja sebelum kering keringatnya".²

Peran pemerintah tidak berhenti sampai disitu saja, karna perkembangan ketenagakerjaan selalu dinamin dan kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan harus selalu menjadi fokus perhatian pemerintah, sehingga implementasi peraturan yang ada harus terus dimonitor. Dalam pemeriksaan ini, pemerintah pemerintahan pusat dan daerah harus bersinergi berkoordinasi dan bekerja sama untuk mengoptimalkan tugas pemeriksaan.³

Salah satu kebijakan perusahaan yang berujung pada kesulitan bagi karyawan, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK). Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Mengenai PHK yang disebabkan oleh berakhirnya masa jabatan apa yang tercantum dalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak karena semua pihak yang terlibat mengetahui atau ketahui kapan hubungan kerja berakhir. Jadi masing-

¹Pasal 64 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Adminitrasi Negara

²Ibnu Majjah dan Imam Thabrani

³Erica Gita Mogi, "Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,," Kitab Undang-Undang Hukum Pelanggaran Administratif, Vol. 5, No.1 2. Maret-April 2017, Edisi 2, halaman 11. 61-72

masing pihak bersiaplah untuk menghadapi kenyataan ini. Perbedaannya adalah itu PHK yang dilakukan oleh suatu pihak, khususnya yang berkaitan dengan PHK yang dilakukan diwaspadai oleh pemberi kerja karena hal ini dapat memberikan dampak yang besar terutama bagi pekerja yang dipandang oleh pemberi kerja dari segi ekonomi, berada pada posisi yang lemah dibandingkan negara lain.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif dan berdasarkan data sekunder yang ciri-cirinya adalah untuk menemukan proses-proses hukum yang tidak sesuai dengan teori-teori hukum dan doktrin-doktrin hukum, yang tujuannya untuk menjawab permasalahan pokok tersebut. Riset kajian teknologi dan literatur untuk memperkuat database putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum. Sumber bahan hukum primer dan sekunder berupa database digunakan untuk melakukan analisis normatif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan UU ketenagakerjaan, jelas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pilihan terakhir untuk menyelamatkan bisnis. Menurut UU ketenagakerjaan, perusahaan tidak boleh memilih untuk memperkerjakan karyawannya sesuka hati, kecuali karyawan atau pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pelanggaran berat tersebut telah dilakukan. Keputusan pengadilan tersebut telah memutuskan bahwa PHK adalah pilihan terakhir. Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak, terutama bagi pekerja yang dianggap memiliki posisi ekonomi yang lebih lemah daripada pengusaha karena pemutusan hubungan kerja berdampak pada psikologis, ekonomis, dan finansial.

Pasal 158(1) (1) menyatakan: "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/pegawai apabila pekerja/pegawai melakukan kesalahan berat berupa:

- a. Penipuan, pencurian atau penggelapan atas harta benda/dan dana perseroan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang merugikan perseroan.
- c. Di bawah pengaruh minuman keras, meminum minuman beralkohol yang memabukkan, mengkonsumsi/dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Perbuatan asusila, dan perjudian di tempat kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, dan mengancam atau mengintimidasi rekan kerja atau majikan di lingkungan kerja.
- f. Menghasur pegawai untuk melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan; karena kelalaian atau kesenggajaan merusak atau membahayakan harta benda perseroan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perseroan.
- g. Karena kelalaian atau kesenggajaan menepatkan rekan kerja atau majikan pada situasi kerja yang tidak aman.
- h. Pengungkapan atau pengungkapan yang hairus tetapnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negri.
- i. Melakukan perbuatan lain di tempat kerja di ancam dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun lebih."⁴

Hubungan kerja biasanya disertai dengan kontrak kerja. Namun, masalahnya adalah pihak buruh tidak lagi memiliki hak untuk menentukan keinginannya dalam perjanjian kerja ini.

Dalam kebanyakan kasus, isi perjanjian ini mencakup hak penuh atas perusahaan atau tempat dimana dia akan beroperasi dikemudian hari. Meskipun perjanjian ini memiliki sifat memaksa, pekerja juga harus diberikan hak untuk memilih isi perjanjian tersebut selama tidak

⁴Manulang. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta : Jakarta. 1988. Hlm. 97

bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Pekerja, upah, perintah dan waktu adalah komponen perjanjian kerja.⁵

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus beralasan dan dibuktikan maka karyawan dapat mengambil tindakan jalur hukum ke Lembaga Penyelesaian Sengketa Perubahan (LPPHI) yang dapat membatalkan pemberhentian dan memperbolehkan kembali mereka bekerja.⁶

Contoh kasus ini adalah yang terjadi diperusahaan dimana terdapat 6 pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun 4 diantaranya memilih mengundurkan diri padahal perusahaan pun tidak memberikann uang pesangon pada pekerja yang diberhentikan tersebut.

Dua karyawan yang tidak terima dengan tindakan perusahaan pun menggelar aksi unjuk rasa yang didukung 25 rekan PT. X. Dua puluh anggotanya pun tidak bisa dipercayai dan mereka menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak seperti yang dilakukan Perusahaan terhadap enam rekannya. Demonstrasi dipimpin oleh para pekerja yang duduk di luar pabrik dan memberikan orasi. Menurut salah satu pekerja yang terkena pemecatan sepihak (PHK), perusahaan memberhentikan pekerjanya (PHK) dan lima pekerja lainnya tanpa peringatan atau pemberitahuan, pemecatan tersebut dilakukan karena alasan yang tidak jelas, terutama karena sakit, meskipun itu karena alasan yang tidak diketahui. kasus Dalam hal ini, surat sakit dari dokter perusahaan seharusnya disertakan dari enam orang tersebut, empat orang lainnya mengundurkan diri dan tidak mengajukan permohonan kembali menjabat. Hasil mediasi dengan Kementerian Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) perusahaan menunjukan harus memperkerjakan kembali karyawannya. Namun, pekerja yang menganggur sebagian berhak mendapatkan liburan dengan syariat menghormati seluruh hak pekerja. Salah satunya adalah pemberian gaji sebesar gaji pegawai apabila tidak masuk kerja karena sakit, serta imbalan finansial berupa uang pesangon dan medali senioritas. Perusahaan wajib membayar gaji karyawan lainnya selama masa menganggur.⁷

2. Perlindungan Undang-Undang Terhadap Pemberhentian Pekerja Secara Unilateral

Perlindungan yang diberikan kepada pekerja/pegawai ditujukan untuk mewujudkan hak-hak dasar pekerja/pegawai dan menjamin keselarasan kontrak dan perlakuan terhadap hak-hak dasar pekerja/pegawai serta keselarasan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Tujuannya adalah agar menjamin kesejahteraan karyawan dan keluarganya dengan meningkatkan kesadaran terhadap perkembangan dunia usaha. Tujuan perlindungan terhadap PHK adalah untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan multipihak. Oleh karena itu, pengusaha wajib menerapkan tindakan perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Upaya untuk menghindari PHK, menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan secara rinci apa saja yang harus dilakukan sebelum PHK. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut: ⁹

- a. Pembinaan pekerja: Pengusaha dapat mengambil tindakan pencegahan dengan mendidik karyawan mereka. Bentuknya adalah sebagai berikut: i. Memberikan instruksi dan latihan atau mutasi; ii. Memberikan peringatan kepada karyawan baik secara lisan maupun tertulis. Peringatan pertama, peringatan kedua, dan peringatan ketiga adalah tiga tahap dari SPT. Jika pekerja melakukan kesalahan yang signifikan mereka dapat mengabaikan peringatan ini.
- b. Sengaja atau lalai menghilangnya melakukan pekerjaannya.
- c. Tidak melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di semua bidang tugas yang ada.¹⁰

⁵Ibid., 226

⁶Taufik Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Yang Mengundurkan Diri Secara Sukarela*, Jurnal Reformasi Hukum, vol. 6, No.2, Oktober 2011

⁷Iman Soepomo, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Penyelenggaraan Hubungan Kerja*, Cet.V. (Jakarta: Djangkat, 1983), hlm.25.115-11

⁸Jurnal Program Magister Ilmu Hukum Indonesia Bidang Ilmu Hukum, Band 3, Nomor 1, 2021, Halaman 109–120

⁹Libertus Jehani, *“Hak Pegawai dalam Pemecatan”* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007), hlm. 14-17

¹⁰Abbal Apriawal, *“Ketahanan Pegawai Pasca Kerja (PHK),”* Jurnal Empati, Jurusan Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 1.1 (2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tidak dapat diterima karena walaupun undang-undang ini sudah sangat jelas, namun jika ada keadaan positif yang mengharuskan pemberhentian, maka dilakukan juga persiapan mengenai gaji dan pesangon sesuai dengan peraturan Penyelesaian Sengketa No. 2 Tahun 2004.

Namun, selain alasan-alasan yang telah disebutkan, menurut pasal 52, Bab 2 Peraturan Pemerintah No. 35 tentang kontrak kerja waktu tetap, *outsourcing*, kontrak kerja dan waktu luang, serta pemutusan hubungan kerja (PP No. 35/2021) Dijelaskan, bahwa pemecatan dapat terjadi apabila seorang pegawai melakukan pelanggaran yang mendesak terhadap ketentuan yang ditentukan. dalam kontrak kerja, dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini, pabrik dapat memberhentikan pekerja tanpa pemberitahuan (Pasal 52 ayat 3 PP No. 2).35.2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. K. S. I., & Yusa, I. G. (2018). Alasan-alasan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja diperiksa berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis FH Universitas udayana*, 1-5.
- Angelia,G. & Yurikosari, AI.(2020). Perlindungan hukum pegawai apabila terjadi pemberhentian sepihak (PHK) sesuai UU Ketenagakerjaan No. Nomor 13 Tahun 2003 (Perbaikan Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT. SUS-PHI/2018/PN.BDG). Melihat. Adigama, 3(1), 578-602.
- Asyhadie, Z. (2007) Hukum Ketenagakerjaan : Hukum ketenagakerjaan dalam bidang hubungan kerja
- Hardi, A. (2019) Perlindungan hukum bagi pekerja yang hubungan kerjanya diputus oleh pengadilan setelah mempunyai akibat hukum. *Jurnal Surya Kencana* yaitu: *Dinamika Permasalahan Hukum dan Peradilan*, 9(2), 53.
- Manuaba, I. B. K. P., & Sadnyini, I. A. (2018). Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal analisis Hukum*, 2(1).
- Mullingain, N. (2015). Tinjauan hukum terhadap penerapan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (Disertasi Doktor Universitas Tadurako).
- Motegi, EG (2017). Perlindungan hukum diberikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 kepada pekerja yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaannya. *Hukum Administrasi*, 5(2).
- Pakpahan, TMR, Ardhya, SN dan Setianto, MJ (2022). Kajian hukum mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Peradilan Komunitas*, 5(3), 129-144.
- Rohendra Fatammubina, SH (2018). Perlindungan hukum pekerja terhadap pemutusan kontrak kerja secara sepihak. *Tinjauan Ilmu Hukum DE'JURE: Kajian Ilmu Hukum*, 3(1), 108-130.
- Subagyo, F.C. (2020). Perlindungan hukum bagi pekerja yang hubungan kerjanya diputus secara sepihak berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. *dinamika. Jurnal Ilmu Hukum*, 26(7), 856-868.
- Turangan, RA (2016). Pemutusan hubungan kerja Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Hukum Privat*, 4(1).