

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA**

Rohendra Fathammubina, S.H., M.H., dan Rani Apriani, S.E., S.H., M.H

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. H.S Ronggowaluyo, Teluk Jambe Timur Karawang

rohendra71@gmail.com

Naskah diterima: 2 April; direvisi: 19 April; disetujui: 14 Mei

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja perusahaan x yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah, bahwa PHK terhadap pekerja yang bersangkutan dinyatakan batal demi hukum karena berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila pengusaha hendak melakukan PHK terhadap pekerjanya, harus terlebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metode penulisan ini dalam penulisan ini dengan menggunakan jenis penelitiannya adalah penelitian hukum doktrinal (*doctrinal*) atau normatif, yang mengkaji hukum sebagai norma. Sedangkan dilihat dari sumber datanya merupakan penelitian doktrinal atau normatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah *content analysis* (teknik analisis isi). Hasil pembahasan menegaskan seharusnya ada sanksi yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran praktik ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha, agar tidak terjadi lagi PHK sepihak yang merugikan pihak pekerja dan pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Pemerintahan Daerah harus lebih intensif melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap kasus PHK secara sepihak.

Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Pekerja.*

LEGAL PROTECTION ON UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT DECISION RELATIONSHIPS FOR WORKERS
Rohendra Fathammubina, S.H., M.H., and Rani Apriani, S.E., S.H., M.H
Faculty of Law, University of Singaperbangsa Karawang
Jl. H.S Ronggowaluyo, Teluk Jambe Karawang East
rohendra71@gmail.com

ABSTRACT

Legal protection for company workers x who are unilaterally dismissed (layoffs) is that layoffs of the workers concerned are declared null and void because it is based on Article 151 paragraph (3) of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor, if employers want to do Layoffs for workers, must first obtain a determination from the Industrial Relations Dispute Settlement Institution. This writing method in this writing by using the type of research is doctrinal legal research (doctrinal) or normative, which examines law as the norm. While seen from the source of the data is doctrinal or normative research. The data analysis technique used is content analysis. The results of the discussion emphasized that there should be stricter sanctions against any violations of labor practices carried out by employers so that unilateral layoffs would not occur which harmed the workers and employees of labor inspectors from the Regional Government should be more intensive in conducting unauthorized supervision of employment cases.

Keyword: *Legal Protection, Unilateral Termination of Employment, Workers*

A. Latar belakang

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan.¹

Kata ketenagakerjaan itu sendiri memiliki definisi, yaitu kejadian atau kenyataan di mana seseorang yang biasanya disebut pekerja, bekerja pada orang lain yang disebut sebagai pengusaha, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*).² Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah berbicara masalah produksi, distribusi, dan konsumsi yang kesemuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis, namun pada era industri yang semakin pesat seperti sekarang ini di antara jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi pekerja atau pekerja pada suatu perusahaan. Bersamaan dengan itu di balik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan iptek telah muncul pula problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.⁴

Dalam sejarah perjalanan hukum di Indonesia erat kaitannya dengan pemasalahan-permasalahan ketenagakerjaan, hal ini dapat kita lihat dari kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama lembaga legislatif dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah (*legislative and bureaucracy policy*) seperti Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hlm. 3

³ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015, hlm. 2-11.

⁴ Novi Eriza, "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrakkerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *JOM Fakultas Hukum*, Volume III, Nomor 2, Oktober 2016, hlm. 1-12.

Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan lainnya. Peraturan-peraturan tersebut merupakan upaya nyata pemerintah sebagai lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak para pekerja.⁵

Peran pemerintah pun tidak hanya berhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal.⁶

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁷

Contoh kasus terkait hak yang tidak didapatkan para pekerja, adalah hak para pekerja pada Perusahaan X setelah pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Perusahaan X bergerak dalam ranah perindustrian tekstil. PHK sepihak kerap terjadi dalam ranah perindustrian tekstil, sebagai contoh yang terjadi pada beberapa pekerja Perusahaan X, yang berlokasi di daerah Palembang. Beberapa pekerja yang terkena PHK sepihak memilih untuk mengundurkan diri dan ada beberapa pekerja yang menuntut kompensasi dari PHK. PHK sepihak tersebut membuat puluhan rekan sesama pekerja melakukan mogok kerja sebagai bentuk solidaritas terhadap para pekerja yang terkena PHK sepihak dikarenakan pihak perusahaan tidak kunjung memenuhi undangan Dinsosnakertrans yang memediasi kasus tersebut beberapa waktu lalu. Mereka menuntut kompensasi atas PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tersebut.⁸

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu: Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan X yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁵ Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Volume 1, Nomor 1, April 2010, hlm. 78-82.

⁶ Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Lex Administratum*, Volume V, Nomor 2, Maret-April, 2017, hlm. 61-72.

⁷ Rizka Maulinda, dan Dahlan, M. Nur Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 18, Nomor 3, Desember, 2016, hlm. 337-351.

⁸ Fatwal Fahrunnisa, Rosdianti Razak, Alimuddin Said, "Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas di Kabupaten Pangkep", *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, Volume 3, Nomor 3, Desember 2017, hlm. 311-321.

sepihak ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penulisan

Sejalan dengan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai di dalam penelitian ini, yaitu: Untuk menganalisis dan menggambarkan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan X yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

D. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Penelitian ini menggunakan bahan yang bersumber dari data kepustakaan atau disebut dengan bahan hukum. Sumber bahan hukum tersebut adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan yang dimaksud adalah dengan menginventarisasi bahan-bahan hukum dari berbagai perpustakaan serta dari sumber-sumber elektronik.⁹

Berdasarkan pada masalah yang diajukan, maka jenis penelitiannya adalah penelitian hukum doktrinal (*doctrinal*) atau normatif, yang mengkaji hukum sebagai norma. Sedangkan dilihat dari sumber datanya merupakan penelitian doktrinal atau normatif, yaitu penelitian dengan cara mencari dan meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang ditulis. Penelitian hukum seperti ini, tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials* atau sering disebut penelitian studi kepustakaan¹⁰.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada.¹¹ Berdasarkan jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, maka data penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu berupa bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yakni memiliki otoritas, yang

⁹ Lihat juga Pamungkas Satya Putra, “Kewenangan Mahkamah Kehormatan Dewan Terhadap Dugaan Pelanggaran Kode Etik Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Volume 1 Nomor 1, 2016. Lihat juga Pamungkas Satya Putra, “Accountability of Construction Services Contract by Village Government In Karawang District”, *Yustisia*, Volume 3 Nomor 3, 2014.

¹⁰ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Batu Media Publishing, 2006), hlm. 46.

¹¹ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 137.

meliputi perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹² Bahan hukum sekunder, yaitu pendapat hukum dan non hukum dari literatur, hasil penelitian yang berhubungan dengan keterangan yang diperoleh dari para nara sumber. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” kearah mana penelitian melangkah.¹³ Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder berupa pendapat hukum dari buku, hasil penelitian, media internet, jurnal ilmiah, surat kabar, nara sumber, kamus hukum yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Sepihak. Serta bahan hukum tersier, berupa bahan hukum pelengkap dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dan bisa diperoleh melalui Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan atau studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik yang berupa buku, koran, dokumen, arsip, tulisan, makalah, teori-teori hukum dan dalil-dalil hukum. Di dalam penelitian hukum normatif/doktrinal ini teknik analisis data yang digunakan adalah *content analysis* (teknik analisis isi). Analisis isi ialah setiap prosedur sistematis yang didorong untuk mengkaji isi dari informasi yang diperoleh. Analisis ini memusatkan perhatian pada semua data sekunder yang diperoleh. Setelah memperoleh data yang diperlukan, penulis menganalisis data secara logis, sistematis dan yuridis. Logis maksudnya adalah data yang dikumpulkan dianalisis sesuai dengan prinsip-prinsip logika deduktif yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi. Sistematis maksudnya adalah menganalisis data dengan cara mengkaitkan data yang satu dengan yang lain yang saling berhubungan dan bergantung. Selanjutnya data dianalisis secara yuridis, yaitu bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada dan dikaitkan dengan hukum positif yang sedang berlaku saat ini.

E. Tinjauan Teoretis dan Yuridis

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

¹²*Ibid.*, hlm. 141.

¹³*Ibid.*, hlm. 155.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja,¹⁴ sedangkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan:

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Pada umumnya hubungan kerja itu sifatnya ialah bekerja dibawah pimpinan pihak lainnya.¹⁵ Iman Soepomo pun memberikan pengertian hubungan kerja sebagai:

“Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah”.

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam Konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of Wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah (sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) adalah “Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan-perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.¹⁶

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat

¹⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003 hlm.53.

¹⁵ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 1999, hlm. 70

¹⁶ Suwanto, Hubungan Industrial Dalam Praktek, (Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2003), hlm. 188

menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat pekerja yang bersangkutan. Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai dengan Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut:

1. Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Pekerja Sendiri Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2). Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian 1 kali ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
2. Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri Karena Berakhirnya Hubungan Kerja Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4).
3. Pengunduran Diri Karena Mencapai Usia Pensiun Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pension yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.
4. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat Kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat adalah sebagai berikut:
 - a. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;

- b. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba dilingkungan kerja;
 - d. Melakukan tindakan asusila atau perjudian dilingkungan kerja ;
 - e. Menyerang, menganiyaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja;
 - f. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan kecuali untuk kepentingan Negara;
 - j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih.
5. Pekerja Ditahan Pihak yang Berwajib Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah perusahaan wajib mempekerjakan kembali.
6. Perusahaan Mengalami Kerugian Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja. 21 Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan serta uang pengganti hak.
7. Pekerja Mangkir Terus Menerus Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi buktibukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti

yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untunk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

8. Pekerja Meninggal Dunia. Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan wajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus ke atas/ke bawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.
9. Pekerja Melakukan Pelanggaran. Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan di dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak. Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan, sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke 1, ke 2, ke 3 dan masing-masing berlakunya surat peringatan itu selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.
10. Perubahan Status, Penggabungan, Pelemburan Atau Perubahan Kepemilikan Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tersebut diatas maka: a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, berhak mendapat uang pesangon 1 kali sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4)

dan tidak berhak mendapatkan uang pisah. b. Perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2) dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (4) dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

11. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) tapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

F. Hasil Pembahasan

Ketenagakerjaan pada umumnya biasa diartikan sebagai suatu peristiwa di mana terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan pihak yang bekerja pada pengusaha dengan tujuan untuk menerima upah, sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang perseorangan ataupun suatu badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri serta memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan membayarkan upah kepada tenaga kerja tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut, terdapat salah satu aspek penting dalam ketenagakerjaan yaitu pekerjaan. Pekerjaan diposisikan sebagai suatu kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi oleh setiap individu karena dengan bekerja seseorang tersebut dapat memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini berarti merujuk kepada kesejahteraan setiap tenaga kerja di Indonesia.

Kemudian lebih lanjutnya dipaparkan kembali dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan, bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak". Dari kutipan UUD NRI Tahun 1945 tersebut telah jelas bahwa kesejahteraan adalah hak setiap warga negara agar dapat menjalani kehidupan yang layak, dan untuk mendukung terciptanya kesejahteraan maka dibutuhkan pekerjaan yang layak. Setiap warga negara pada dasarnya pasti memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera tersebut adalah hak bagi setiap warga.

Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan adalah bahwa hubungan tersebut menghasilkan keuntungan yang progresif terhadap kedua belah pihak.

Perusahaan diuntungkan dengan adanya tenaga dari pekerja dan pekerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan berprestasi dengan diberikannya pekerjaan oleh pihak pengusaha. Pengusaha atau pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja pun kemudian seringkali dianggap sebagai penentu kesejahteraan individu tersebut. Oleh karena itu meskipun secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja dianggap setara namun pada kenyataannya atau secara sosial-ekonomis pengusaha banyak yang merasa kedudukannya tidak dapat disejajarkan dengan pekerja karena mereka dapat menentukan kapan berakhirnya kesejahteraan seseorang.

Dengan timbulnya hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak, maka terciptalah suatu hubungan dalam ketenagakerjaan. Hubungan tersebut tidak mungkin tercipta tanpa adanya suatu perjanjian yang mengikat di antara mereka. Kewajiban perlu dipenuhi agar hak dapat tercipta. Setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai kehidupan yang sejahtera atau dengan kata lain kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah bebas atau sama. Seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan isi dari Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan hukum Negara Republik Indonesia, namun pada kenyataannya secara sosiologis pekerja atau buruh tidaklah bebas, karena dengan bermodalkan tenaganya saja kadangkala seorang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri terlebih lagi lapangan kerja sekarang tidak sebanding dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan.

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur. Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan berupa peraturan tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di manaseseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau segala sesuatu yang berada dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja. Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan, adalah:¹⁷

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;

¹⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 2.

2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan/tidak tertulis. Namun, perjanjian kerja sekarang ini umumnya dibuat dalam bentuk tertulis terutama antara perusahaan dengan para pekerja/buruhnya karena perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja/buruh.

Berdasarkan tujuan tersebut, terparaf jelas bahwa yang diutamakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah keadilan sosial serta perlindungan bagi tenaga kerja yang merupakan pelaku utama dalam ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataannya masih seringkali terjadi ketidakadilan sosial terhadap para pekerja, yaitu salah satu contohnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya.¹⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja dari perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau berakhirnya kontrak kerja. Dalam suatu hubungan kerja, bukanlah suatu hal yang langka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap pekerjanya. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali perusahaan tersebut dalam keadaan keuangan yang kurang baik sehingga perlu mengurangi jumlah pekerjanya dengan melakukan Rasionalisasi.

¹⁸ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 173.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha haruslah beralasan dan memiliki bukti sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika pekerja merasa keberatan dengan PHK tersebut karena dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan undang-undang maka pekerja dapat melakukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dan dapat juga PHK tersebut batal demi hukum dan pekerja dapat kembali dipekerjakan. PHK adalah pengakhiran kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha, dan pengusaha itu tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut.

Dalam beberapa literatur Hukum Perburuhan tidak satu pun kita jumpai rumusan atau definisi tentang pemutusan hubungan kerja, namun dari uraian di atas dapat diartikan bahwa, pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu. Adapun PHK yang dapat batal demi hukum yaitu berdasarkan ketentuan dalam Pasal 153 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan dimana Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja menikah;
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pengusaha tetap melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut di atas, maka sesuai dengan Pasal 153 ayat (2), PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya PHK, misalnya pekerja mengundurkan diri, meninggal dunia, memasuki masa pensiun, atau karena terjadi suatu masalah (pelanggaran). Di samping itu, PHK dapat juga terjadi karena pengalihan dan penggabungan perusahaan, terjadi penggantian pemilik, atau perusahaan tutup karena mengalami kebangkrutan. Ketentuan-ketentuan mengenai PHK biasanya diatur secara spesifik dalam peraturan perusahaan.

Pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan dan semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan, bertujuan melaksanakan keadilan sosial dengan memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dari kekuasaan pengusaha. Setiap peraturan perundang-undangan tersebut memiliki sifat yang memaksa dan memberikan sanksi tegas kepada pengusaha yang melanggarnya. Kenyataan yang ditemukan oleh para pekerja tidak seperti apa yang seharusnya didapat sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan Padat Karya telah melakukan PHK secara sepihak kepada para pekerjanya, namun hak-hak yang seharusnya didapat pun tidak diberikan oleh pengusaha tersebut kepada para pekerjanya.

Ketentuan mengenai pemberian uang penggantian hak berupa penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ini dalam pengimplementasiannya sering menimbulkan multi tafsir. Dengan menggunakan logika bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak berhak atas uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan karena dasar perhitungan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan menggunakan uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri.¹⁹

Salah satu contoh kasusnya adalah yang terjadi pada pekerja Perusahaan X yang berada di Palembang yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada beberapa pekerja. Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu berjumlah 6 orang, namun 4 orang diantaranya memilih mengundurkan diri, bahkan pihak perusahaan pun tidak memberikan uang pesangon kepada pekerja yang diberhentikan tersebut.

¹⁹ Taufik Yulianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri*, Jurnal *Law Reform*, Vol. 6, No. 2. Oktober 2011.

Dua orang pekerja yang tidak dapat menerima tindakan perusahaan tersebut pun sempat melakukan aksi demo dengan didukung 25 rekan sesama pekerja PT. X. Dua Puluh lima pekerja tersebut juga tidak dapat mempercayai dan menerima tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang telah dilakukan perusahaan terhadap 6 rekannya. Aksi demo dilakukan pekerja dengan duduk-duduk dan diselingi orasi di depan pabrik.

Menurut salah seorang pekerja yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap dirinya bersama lima orang pekerja lainnya tanpa adanya pemanggilan atau pemberitahuan terlebih dahulu, dilakukan PHK dengan alasan yang tidak jelas yaitu karena sakit padahal telah melampirkan surat sakit dari dokter perusahaan tersebut. Dari enam orang, empat orang lainnya mengundurkan diri dan tidak meminta untuk dipekerjakan kembali. Hasil mediasi dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans), bahwa perusahaan harus mempekerjakan kembali pekerja. Akan tetapi, pekerja yang di PHK, akan menerima PHK dengan catatan agar dipenuhi segala hal yang menjadi hak pekerja. Salah satunya, pembayaran upah sebanyak upah pekerja sejak tidak masuk kerja dikarenakan sakit ditambah dengan uang kompensasi berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Perusahaan diwajibkan membayar pekerja sesuai besaran upah selama proses PHK.

Hingga saat ini, Perusahaan dinilai tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan persoalan ini dikarenakan perusahaan tidak pernah mau menghadiri undangan dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans). Demo akan terus dilakukan hingga perusahaan memenuhi hak-hak pekerja. Apabila tidak dipenuhi maka kasus ini akan dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kemudian menambahkan bahwa perusahaan menyatakan jika ada pihak yang tidak menerima keputusan perusahaan, dipersilahkan untuk melayangkan gugatan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu menimbulkan dampak yang buruk, khususnya bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Hal ini didukung dengan pernyataan Iman Soepomo yang mengatakan bahwa:²⁰

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Sehubungan dengan pernyataan tersebut, maka tindakan yang dilakukan oleh pihak Perusahaan terhadap pekerja atau buruh jelas telah menyebabkan kerugian

²⁰ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. V. (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 115-116.

besar bagi pekerja tersebut dan telah merenggut hak pekerja sebagai seorang manusia untuk memiliki kehidupan dan pekerjaan yang layak guna terciptanya kesejahteraan. Hal ini tidak semestinya dilakukan dengan begitu mudahnya oleh pihak perusahaan tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu.

Setiap negara memiliki kewajiban untuk menjamin dan menghormati hak asasi manusia, melindungi, dan menegakkannya di negara masing-masing. Negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak-hak dari para pekerja yang terkena PHK sepihak. Bentuk perlindungan oleh negara tersebut adalah dengan diberlakukannya ketentuan-ketentuan yang dapat melindungi hak pekerja sebagai seorang manusia yang layak untuk mendapat perlakuan yang adil dan sama tanpa dilihat dari derajat, pangkat, atau jabatannya. Selain Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 yang jelas menjamin perlindungan terhadap setiap warga negara Indonesia dalam hal ini, pekerja pada khususnya, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat khusus sebagai pedoman ketentuan untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagai pelaku usaha. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.²¹

Setiap manusia memiliki haknya masing-masing sebagai seorang pekerja. Hal ini berkaitan erat dengan kewajiban negara untuk memenuhi hak pekerja sebagai warga negaranya yaitu memiliki penghidupan yang layak. Oleh karena itu, dibentuklah Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Adapun aturan tertulis yang diciptakan guna menjamin hak-hak pekerja tersebut adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, pihak perusahaan sangat tidak dianjurkan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya. Mengenai larangan melakukan Pemutusan Hubungan Ketenagakerjaan (PHK) ini pun sesungguhnya sudah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut yaitu dalam Pasal 151 ayat (1) yang berbunyi:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK”.

Berlandaskan pada aturan ini pula lah bahwa seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari tindakan pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Pasal 151 ayat (1) adalah bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara sebagai pencegahan agar tidak

²¹ G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 43-44.

terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap seorang pekerja. Seharusnya setiap pekerja mendapat perlakuan yang sama dan pantas tanpa dibeda-bedakan derajatnya dengan pengusaha, maka, Pasal 151 ayat (1) menjamin guna dilindunginya pekerja dari tindakan pengusaha yang semena-mena dengan memandang bahwa dirinya sebagai pengusaha memiliki derajat yang tinggi di atas seorang pekerja yang rendah sehingga merasa berhak untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tanpa memikirkan akibat yang akan timbul terhadap pekerja atas tindakan yang dilakukannya tersebut.

Begitu pula sebaliknya dengan pekerja terhadap pengusaha, bahwa pekerja tidak boleh mengabaikan kewajibannya terhadap pihak pengusaha dengan secara sepihak memutuskan hubungan kerja. Sesungguhnya Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila telah berakhirnya waktu perjanjian kerja, dan apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB), akan tetapi, sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut, namun, pada kenyataannya tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjapekerja tersebut adalah diluar dari ketentuan yaitu dengan tidak memberikan surat peringatan atau pemanggilan sama sekali dan tanpa mempertimbangkan alasan-alasan serta pembelaan yang diberikan oleh pihak pekerja.

Perlindungan hukum merupakan hak manusia sebagai subjek hukum, baik ketika ia berada dalam posisinya sebagai orang perseorangan/pribadi, maupun ketika ia berada dalam suatu komunitas, kelompok atau keadaan lain.²² Para pekerja yang telah bekerja lama di perusahaan tersebut salah satunya adalah pekerja yang terkena PHK sepihak yang telah bekerja selama kurang lebih 11 (sebelas) tahun harus rela menelan pahit diberhentikan oleh perusahaan yang menjadi satu-satunya sumber mata pencahariannya. Tetapi sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (1) ini, dan pekerja lainnya tentunya tidak tinggal diam dan berusaha untuk mendapat perlindungan secara nyata dari pemerintah dalam hal ini Dinas Sosial Tenaga Kerja (Dinsosnakertrans) selaku mediator. Sangat disayangkan, hasilnya mengalami kebuntuan, Perusahaan tetap dengan pendiriannya untuk memberhentikan dan pekerja lainnya dengan salah satu alasannya karena mengalami sakit berkepanjangan selama 2 (dua) minggu. Bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), alasan telah dilakukanya PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

²² Ahsabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurisprudentie*, Volume 3, Nomor 2, Desember 2016.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya PHK, yaitu menurut Pasal 61 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir;
3. Adanya putusan Pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Mengingat sudah tidak adanya niat baik dari pihak pengusaha untuk kembali mempekerjakannya, maka untuk kebaikan kedua belah pihak, sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) tersebut bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, diberlakukan juga lah ketentuan Pasal 155 ayat (2), yaitu:

“Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Pada kenyataannya apa yang terjadi tidak lah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Terhitung sejak Tahun 2017 ternyata pengusaha telah melarang pekerja untuk masuk kerja dengan alasan bahwa pekerja tersebut telah di PHK, oleh karena itu pekerja tidak dapat melaksanakankewajibannya untuk bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) tersebut. Dilihat dari apa yang telah dialami para pekerja yang di PHK, jelas bahwa tindakan pengusaha yang telah melarang pekerja tersebut untuk bekerja dengan alasan sudah di PHK adalah menyimpang dari ketentuan undang-undang yang berlaku, yaitu Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, dari penjelasan yang telah terpapar di atas, mejadi semakin nampak jelas bahwa dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan X adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang tidak beralasan.

Ketidakadilan tersebut sungguh terlihat jelas jika ditelaah dari kasus yang menimpa para pekerja ini, salah satu contohnya yang adalah yang terjadi terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan sakit. Dalam kasus yang menimpa salah stu pekerja yang terkena PHK ini, tidak satu pun kriteria diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berhalangan untuk bekerja dikarenakan sakit tersebut diberhentikan dengan alasan telah terlalu lama mengalami sakit yaitu selama 2 (dua) minggu, padahal, telah jelas dalam ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf a bahwa sakit tidak boleh dijadikan sebagai alasan dilakukannya

pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Adapun ketentuan dari Pasal 153 ayat (1) huruf a tersebut adalah: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

Jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tetap dilakukan, maka berlaku ketentuan Pasal 153 ayat (2), yaitu: “Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”. Kemudian, apabila telah terjadi pemutusan hubungan kerja dan pekerja lainnya tanpa adanya persetujuan dan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak perusahaan diwajibkan mempekerjakan kembali para pekerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”. Sebagaimana paparan tersebut, hal yang menimpa salah seorang pekerja yang terkena PHK adalah tidak sesuai dengan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 153 ayat (1). Dengan dilakukannya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha terhadap dirinya tersebut, maka sesuai dengan Pasal 153 ayat (2) dapat dipekerjakan kembali karena putusan tersebut dianggap batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

G. Penutup

1. Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi pekerja Perusahaan X yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah, bahwa PHK terhadap pekerja yang bersangkutan dinyatakan batal demi hukum karena berdasarkan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan apabila pengusaha hendak melakukan PHK terhadap pekerjanya, harus terlebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Saran

Seharusnya ada sanksi yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran praktik ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha, agar tidak terjadi lagi PHK sepihak yang merugikan pihak pekerja dan pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Dinsosnakertrans harus lebih intensif melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap kasus PHK secara sepihak.

H. Daftar Pustaka

1. Buku

Amirudin., dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Cet. 8. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2014.

- Asikin, Zainal., H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Effendi, A. Mansyur. *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2005.
- El-Muhtaj, Majda. *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*. Ed. 1. Cet. 1. Jakarta: Kencana. 2005.
- Fajar, Mukti., dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif-Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Friedman, Lawrence M. *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*. Diterjemahkan oleh M. Khozim. Cet. Ke-4. Bandung: Nusa Media. 2011.
- Fuady, Munir. *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*. Jakarta: Kencana. 2013.
- Hamzah, Andi. *Kamus Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2005.
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
- Ibrahim, Johnny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Batu Media Publishing. 2006.
- Irianto, Sulistyowati., dan Shidarta. *Metode Penelitian Hukum Konstelasi dan Refleksi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2011.
- Kartasapoetra, G., dan Rience Indraningsih. *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Bandung: Armico. 1982.
- Manan, Bagir. *Teori dan Politik Konstitusi*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: FH UII Press. 2004.
- _____. *Dasar-dasar Perundang-undangan Indonesia*. Jakarta: Ind-Hill. 1992.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. 1990.
- Marzuki, Peter Muhamad. *Penelitian Hukum*. Cet. Ke-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005.
- MD, Moh. Mahfud. *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*. Cet. 2. Ed. Rev. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegeakan Hukum*. Cet. Ke-5. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.
- _____. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press). 1986.
- Soekanto, Soerjono., dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1999.
- _____. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Cet. V. Jakarta: Djambatan. 1983.
- Suwarto. *Hubungan Industrial Dalam Praktek*. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia. 2003.

S., H. R. Otje Salman., dan Anthon F. Susanto. *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*. Cet. Ke-6. Bandung: PT. Refika Aditama. 2010.

Ubaedillah, A., dan Abdul Rozak. *Pancasila, Demokrasi, HAM, dan Masyarakat Madani*. Jakarta: ICCEUIN Syarif Hidayatullah. 2012.

2. Artikel Jurnal

Amin, Muhammad., Pamungkas Satya Putra. “Dinamika Penerapan Kewenangan Pemerintah Kabupaten Berau Dalam Pengelolaan Pertambangan Berdasarkan Perda Nomor 17 Tahun 2011 tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 2 Nomor 1. 2017.

Eriza, Novi. “Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrakkerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *JOM Fakultas Hukum*. Volume III. Nomor 2. Oktober 2016.

Fahrunnisa, Fatwal., Rosdianti Razak, Alimuddin Said. “Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas di Kabupaten Pangkep”. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*. Volume 3. Nomor 3. Desember 2017.

Kahfi, Ahsabul. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. *Jurisprudentie*, Volume 3. Nomor 2. Desember 2016.

Putra, Pamungkas Satya., Ella Nurlailasari. “Analisis Terhadap Standar Kualitas Air Minum Dihubungkan Dengan Konsep Hak Asasi Manusia dan Hukum Air Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 2 Nomor 1. 2017.

Putra, Pamungkas Satya. “Kewenangan Mahkamah Kehormatan Dewan Terhadap Dugaan Pelanggaran Kode Etik Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. Volume 1 Nomor 1. 2016.

_____. “Accountability of Construction Services Contract by Village Government In Karawang District”. *Yustisia*. Volume 3 Nomor 3. 2014.

Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Edisi 3. Volume 3. Tahun 2015.

Maulinda, Rizka., dan Dahlan, M. Nur Rasyid. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU”. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. Volume 18. Nomor 3. Desember 2016.

Mogi, Erica Gita. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Lex Administratum*. Volume V. Nomor 2. Maret-April 2017.

Nazar, M. Almasri. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam”. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Volume 19. No. 2. Juli-Desember 2016.

Setadi, Wicipto. "Pembangunan Hukum Dalam Rangka Peningkatan Supremasi Hukum". *Jurnal Rechtsvinding*. Volume 1 Nomor 1. April 2012.

Yulianto, Taufik. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri", *Jurnal Law Reform*. Volume 6. Nomor 2. Oktober 2011.

Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan". *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*. Volume 1. Nomor 1. April 2010.

3. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*. UUD Tahun 1945. Naskah Asli.

_____.*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

_____.Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

_____.Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

_____.Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.