

**PERLINDUNGAN PEKERJA YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DITINJAU
BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003**

Sindy Lusia Rahmawati; Rizka

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Kondisi ketenagakerjaan saat ini sedang dihadapkan pada berbagai masalah yang sulit untuk diselesaikan, yang dapat berpotensi menciptakan masalah dalam hubungan industrial, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam konteks ini, regulasi hukum sangat penting untuk menciptakan keseimbangan keadilan sosial antara kedua belah pihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dasar hukum dalam mengatur PHK dalam ketenagakerjaan dan untuk mengevaluasi implementasi kebijakan hukum yang bertujuan melindungi pekerja yang terdampak PHK. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yang melibatkan analisis dan pemahaman terhadap peraturan hukum yang ada di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar pengaturan PHK dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Regulasi tersebut diharapkan dapat menjadi landasan bagi penanganan permasalahan yang muncul dalam konteks PHK dan hubungan industrial.

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum

Abstract

Employment conditions are currently faced with various problems that are difficult to resolve, which could potentially create problem in industrial relations, such as termination of employment (PHK) by employers of their workers. In this context, legal regulations are very important to create a balance of social justice between the two parties. This research aims to identify the legal basis for regulating termination of Employment and to evaluate the implementation of legal policies aimed at protecting workers affected by layoffs. The research method used is normative juridical research, which involves analysis and understanding of existing legal regulations in Indonesia. The research showing that the basis for regulating layoffs can be found in Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Law Number 2 Of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, and Law Number 6 of 2003 concerning Establishment of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation Becomes Law. It is hoped that this

regulation can become a basis for handling problems that arise in the context of layoffs and industrial relations.

Keywords : Industrial Relations, Employment, Termination of Employment, Legal Protection.

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan didasarkan pada adanya suatu hubungan industrial yang terjadi dalam dunia industri. Hubungan Industrial merupakan suatu hubungan yang melibatkan antara satu pihak dengan pihak lain yang berkepentingan dalam proses berjalannya suatu usaha. Hubungan Industrial merupakan interaksi antara pekerja, pengusaha, serikat pekerja maupun pemerintah mengenai hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Dalam perkembangannya, hubungan industry mencerminkan terjadinya suatu perubahan-perubahan kerja, baik dalam ekonomi maupun sosial dan terkait peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13/2003) menegaskan peran penting pemerintah dalam mengatur hubungan industrial di Indonesia. Ketetapan ini memberikan landasan hukum kepada pemerintah untuk mengawasi, mengatur atau menata hubungan antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha. Melalui undang-undang ini, pemerintah bertanggung jawab untuk memfasilitasi dialog, mediasi, dan penyelesaian sengketa antara kedua belah pihak, serta memastikan perlindungan hak-hak pekerja dan keadilan di tempat kerja.

Kondisi ketenagakerjaan saat ini sedang dihadapkan dengan beberapa masalah ketenagakerjaan yang cenderung sulit untuk terselesaikan walaupun telah banyak upaya yang telah dilakukan. Isu-isu utama termasuk distribusi pekerja yang tidak merata di seluruh wilayah dan industri, produktivitas dan tingkat keterampilan tenaga kerja yang rendah, ketidakseimbangan prospek pekerjaan, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja yang tidak memadai.¹

Dalam ketenagakerjaan diperlukan hukum yang mengatur karena diharapkan dengan adanya hukum, maka akan terciptanya keseimbangan antara pemberi kerja dan pekerja sehingga tidak ada ketimpangan diantara hubungan keduanya. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah

¹ Yatim Kelana,dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, 1993, hlm. 2

satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.²

Oleh karena itu, untuk mencapai hubungan kerja yang sehat dan adil bagi semua pihak yang terlibat, diperlukan berbagai langkah untuk menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial. Pemerintah diharuskan mengambil tindakan untuk membuat peraturan yang lebih mudah diingat, meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum, dan memastikan bahwa masalah hubungan kerja ditangani dengan benar ketika muncul. Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja juga harus menyadari satu sama lain agar dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai porsinya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan oleh penulis diatas, maka dalam penulisan Skripsi ini penulis memilih judul **“PERLINDUNGAN PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DITINJAU BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003”**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah berupa: 1) Bagaimana dasar pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam dunia Ketenagakerjaan di Indonesia? 2) Bagaimana implementasi kebijakan hukum di Indonesia mengenai Pemutusan Hubungan Kerja untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirugikan?

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif untuk menganalisis dan mengevaluasi perlindungan hukum yang diberikan. Penelitian ini akan meneliti secara menyeluruh hak-hak pekerja, kewajiban perusahaan, dan proses yang diatur dalam Undang-Undang mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.³ Data yang digunakan dalam penelitian ini dari bahan hukum primer yang berasal dari peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berasal dari bahan hukum yang dapat berupa buku-buku rujukan, jurnal, karya ilmiah, artikel dan lainnya. serta bahan hukum tersier yang dapat berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Ensiklopedia, Kamus Besar Hulum dan sebagainya.

² Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021). Hal 57.

³ Soerjono Soekanto, 2003, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 13.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Dunia Ketenagakerjaan

Sejak kemerdekaan Indonesia, pemerintah sejak dahulu telah menetapkan sejumlah instrument hukum terkait dengan ketenagakerjaan untuk menangani berbagai masalah ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Sementara pada masa demokrasi di Indonesia, ketenagakerjaan melahirkan banyak kesadaran akan hak-hak para pihak yang harus terpenuhi dan terlindungi tanpa ada deskriminasi. Sedangkan pada era politik disentralisasi yang ditandai dengan meningkatnya peran atau campur tangan pihak pemerintah pada bidang ketenagakerjaan⁴.

Lahirnya berbagai kebijakan, terutama di bidang legislasi, mempertegas bentuk intervensi pemerintah, seperti UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh dengan meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri pekerja/buruh. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, makmur, dan berkeadilan, sebagaimana yang dijelaskan dalam penjelasan umum dan Pasal 2 dari UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵ Peraturan-peraturan tersebut merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh apabila terjadi suatu permasalahan yang membahayakan hak-hak mereka.

Masalah ketenagakerjaan sering kali dikaitkan dengan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, keadilan dan konflik hubungan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, seperti halnya PHK. Permasalahan PHK adalah suatu konflik yang kerap muncul dalam hubungan industri, yang diatur dalam UU No. 13/2003. Undang-undang ini menyerahkan pedoman serta acuan yang jelas bagi pekerja

⁴ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. (Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada) hal 22-23.

⁵ Afrita, Indra. "Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hukum Industrial di Indonesia." Hal. 10

untuk mengevaluasi dan memahami PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja, sehingga memastikan bahwa tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik⁶.

Tindakan perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dapat dibenarkan jika alasan dan prosesnya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, sehingga memastikan bahwa tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik⁷. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, dalam hal ini peraturan tersebut adalah UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses.⁸

Menurut Direktur Jendral Hubungan Internasional dan Jaminan Sosial Kementrian Ketenagakerjaan, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus mengikuti prosedur, pemberi kerja harus menyatakan maksudnya untuk melakukan PHK terlebih dahulu kepada pekerja dan pekerja menyetujui Keputusan PHK yang diserahkan dari pemberi kerja tersebut. Ketentuan terhadap pemutusan hubungan kerja yang telah tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, peraturan perundang-undangan tersebut berlaku bagi segala bentuk badan usaha yang ada.

Seperti pada Pasal 151 ayat (3) UU No. 13/2003 yang telah mengalami perubahan dalam UU No. 6/2023, menjelaskan apabila pekerja telah diberitahu dan pekerja menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Namun, pada kenyataannya, pengusaha sering melakukan pemecatan atau PHK secara sepihak karena masalah yang belum terselesaikan, yang seharusnya didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku untuk menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam Pasal 153 ayat (1) UU No. 13/2003 yang telah mengalami perubahan dalam UU No. 6/2023 juga telah menjelaskan larangan-larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan berbagai alasan.

⁶ Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, and Ida Ayu Sadnyini. "Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Analisis Hukum* 2.1 (2018). Hal 53.

⁷ Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Ngurah Ardhya, and Muhamad Jodi Setianto. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Komunitas Yustisia* 5.3 (2022). Hal 132-133.

⁸ Gunadi, Fitriana. "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Hukum & Pembangunan* Vol.50 No.4 (2020). Hal 861

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya PHK dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa di antaranya termasuk:⁹

1. Alasan yang bersifat objektif
2. Pelanggaran berat oleh karyawan
3. Kebangkrutan atau likuidasi perusahaan

Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja, apabila pekerja melakukan kesalahan berat berdasarkan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13/2003. Dalam perkembangannya, ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13/2003 telah dihapus oleh Pasal 81 angka 50 UU No. 6/2023. Namun, kini pengaturan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 kembali mengatur aturan serupa, akan tetapi memakai istilah pekerja yang melakukan “pelanggaran bersifat mendesak” seperti yang ada pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Apabila pekerja terbukti telah melakukan kesalahan berat maka pengusaha dapat melakukan PHK Sepihak tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, dengan didukung dengan bukti pada Pasal 158 ayat (2) UU No. 13/2003 :¹⁰

1. Pekerja/buruh tertangkap basah;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Namun saat ini ketentuan Pasal 158 ini telah dicabut oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 012/PUU-I/2003 dengan menerbitkan Surat edaran dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005. Dengan dicabutnya Pasal 158 UU No. 13/2003, maka telah terpenuhinya perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat harus melalui pengadilan dan memiliki kekuatan hukum pidana tetap (Inkrah). Melalui ketentuan tersebut Mahkamah Konstitusi dan pemerintah mengedepankan

⁹ Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diss.”

Tadulako University, 2015. Hal 5.

¹⁰ Pasal 158 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

prinsip praduga tak bersalah (presumption of innocence), sehingga pekerja yang melakukan perbuatan pidana, tidak dapat di PHK sebelum memiliki putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap.¹¹

Pemerintah juga menetapkan peraturan pendukung yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang isinya membahas mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan yang terjadi, khususnya yang berkaitan dengan PHK, maka proses penyelesaiannya diatur oleh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Secara umum, peraturan yang relevan melarang pemberi kerja memberhentikan karyawan secara sepihak dan tanpa alasan yang sah. Namun demikian, ada pengecualian untuk keadaan ketika karyawan melakukan kesalahan yang signifikan yang merugikan perusahaan, yang diatur oleh hukum. Pemberi kerja harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan untuk memutuskan hubungan kerja dan tidak dapat bertindak sewenang-wenang. Meskipun pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang umum terjadi, masalah muncul ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang tanpa memberikan alasan yang jelas dan gagal memenuhi komitmen mereka terhadap hak-hak pekerja.

3.2 Implementasi Kebijakan Hukum di Indonesia Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja untuk Melindungi Hak-Hak Pekerja yang Dirugikan

Perselisihan atau konflik merujuk pada situasi ketika dua atau lebih pihak memiliki tujuan berbeda yang tidak dapat disatukan dan saling memperjuangkannya. Dalam konteks ketenagakerjaan, perselisihan terjadi anatar pekerja atau serikat pekerja terhadap pemberi kerja yang terjadi karena terdapa perbedaan pendapat antara pihak mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan internal dalam serikat pekerja di sebuah perusahaan¹².

a. Perselisihan Hak

¹¹ GM Manik, Rahmat. "Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003

¹² Hadi, Abdul. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap". *Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2.. (2018) Hal 59-60.

Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul dikarenakan tidak adanya persesuaian paham mengenai pengakhiran hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dengan demikian, kesejahteraan merupakan hak yang harus dinikmati oleh semua warga negara untuk menjalani kehidupan yang layak.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengindikasikan bahwa peraturan tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip yang mengedepankan hak-hak pekerja. Dalam Pasal 2 ayat (1) UU No. 6/2023, dijelaskan bahwa Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini diselenggarakan berdasarkan asas :

- a. Pemerataan hak;
- b. Kepastian hukum;
- c. Kemudahan berusaha;
- d. Kebersamaan; dan
- e. Kemandirian¹³

Dalam point a disebutkan asas pemerataan hak, artinya pemerintah berupaya dengan adanya peraturan ini diharapkan terciptanya kesetaraan hak-hak antara

¹³ Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

setiap pihak, dengan diikuti asas-asas lain untuk per sebuah kepastian hukum, kemudahan berusaha, kebersamaan antara berbagai pihak dan kemandirian.

Dalam hukum ketenagakerjaan, keadilan sosial dan perlindungan hukum ditekankan untuk melindungi pekerja, yang merupakan pemain utama di tempat kerja. Perlindungan hukum sangat penting karena merupakan komponen penting bagi setiap negara, begitu pula dengan perlindungan hukum bagi pekerja¹⁴. Ketidakadilan sosial bagi pekerja di tempat kerja masih sering terjadi, salah satu contohnya adalah masalah pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi akibat pengunduran diri pekerja, pemecatan oleh perusahaan, atau berakhirnya kontrak kerja, namun permasalahan muncul jika pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya¹⁵.

Menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua sarana perlindungan hukum.

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif merujuk pada serangkaian Langkah atau tindakan yang diambil untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum atau masalah hukum yang mungkin timbul dimasa depan. Ini melibatkan pembentukan kebijakan, prosedur, dan regulasi yang dirancang untuk meminimalkan resiko dan mengedepankan kepatuhan terhadap hukum, baik dalam konteks individu maupun organisasi.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan yang dilakukan oleh pihak berwenang melalui penegakan hukum secara tegas dan penindakan terhadap pelanggaran hukum yang telah terjadi. Pendekatan ini bertujuan untuk menegakkan keadilan, menjaga ketertiban, dan memberikan efek jera terhadap pelaku pelanggaran agar tidak mengulangi perbuatannya di masa mendatang.

Negara memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan bahwa hak asasi manusia dihormati, dijaga, dan dilindungi, termasuk dalam konteks

¹⁴ Hadi, Abdul. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap". *Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2.. (2018). Hal 57.

¹⁵ Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja". *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure : Kajian Ilmiah Hukum*. 2018. Hal 120.

ketenagakerjaan. Melalui kebijakan, regulasi, dan penegakan hukum yang tepat, negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja.¹⁶

Pada intinya, perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja sangat penting dalam menentukan status pekerja yang tepat dalam hubungan kerja serta alasan yang tepat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.¹⁷ “Alasan untuk memberlakukan pemutusan hubungan kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori: alasan yang diizinkan dan alasan yang dilarang.”¹⁸ Pemberi kerja dapat atau berhak memutuskan hubungan kerja jika karyawan terbukti melakukan pelanggaran berat sesuai dengan kaidah atau hukum yang berlaku.

Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang berkaitan dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Uji Materiil Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Peraturan ini menjelaskan bahwa pengusaha tidak boleh langsung memutuskan hubungan kerja hanya berdasarkan "dugaan" kesalahan signifikan yang dilakukan oleh karyawan.

Alasan yang mendasari keputusan dalam proses pemutusan hubungan kerja memengaruhi hak pekerja terhadap pesangon, kompensasi, dan penggantian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Faktor-faktor ini menjadi standar penting dalam menentukan apakah seorang pekerja berhak atas kompensasi tersebut.¹⁹

Berdasarkan Pasal 156 dan Pasal 160 UU No. 13/2003 setelah mengalami perubahan dalam UU No. 6/2023, telah mengatur mengenai apa kewajiban seorang pengusaha terhadap pekerjanya. Pasal 156 ayat menjelaskan kewajiban pengusaha untuk membayarkan uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan pengganti hak yang seharusnya diterima pekerja serta bagaimana perhitungan dalam pembagiannya.²⁰ Sedangkan dalam Pasal 160 menjelaskan mengenai pekerja

¹⁶ G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 43-44.

¹⁷ Hadi, Abdul. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap”. *Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2.. (2018). Hal 66.

¹⁸ Wijayanti, Asri. “Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”, Sinar Grafika, Jakarta. (2023). Hlm 167.

¹⁹ G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 125.

²⁰ Pasal 156 Undang-Undang No 13 Tahun 2003

yang ditahan karena dugaan melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah mereka, namun pengusaha wajib memberikan bantuan terhadap keluarga pekerjanya.²¹

Dengan adanya kerugian yang ditimbulkan karena adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya alasan yang jelas, pekerja tetap berjuang untuk mendapatkan hak-haknya kembali sebagai seorang pekerja. Pekerja menuntut pihak perusahaan untuk mempekerjakannya kembali, akan tetapi jika hal tersebut telah dipertimbangkan dan pekerja tidak dapat dipekerjakan kembali, maka perlindungan hukum secara represif harus diterapkan. Terdapat tiga hak pekerja yang harus dipenuhi, tiga hak tersebut yaitu pesangon, uang penggantian hak dan upah penghargaan masa kerja.

Dalam hal ini, apabila pengusaha tidak melakukan kewajibannya untuk membayarkan pesangon maka dapat dikenakan sanksi yang dapat berupa hukum pidana penjara atau denda hingga ratusan juta. Perbuatan pengusaha yang tidak membayarkan pesangon terhadap pekerja yang di PHK merupakan suatu tindakan kejahatan dengan ancaman hukuman paling lama 4 tahun. "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)."²² sesuai dengan Pasal 185 ayat (1) UU No. 13/2003 setelah mengalami perubahan dalam UU No. 6/2023.

Faktor pendorong yang paling besar dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan adalah adanya perselisihan hak, dimana tidak terpenuhinya hak karena adanya perbedaan kepentingan antara pihak dalam hubungan kerja. Dengan ini harus ada upaya perlindungan hukum yang dapat melindungi pihak-pihak yang dirugikan atas tidak terpenuhinya hak mereka. PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak tentunya menimbulkan akibat hukum juga bagi pengusaha, yaitu pengusaha mempunyai keharusan untuk mencukupi hak-hak pekerjanya. Bilamana hak-hak pekerja yang di PHK tidak dipenuhi oleh pemberi

²¹ Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

²² Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

kerja/pengusaha, maka pemberian sanksi akan ditetapkan. Pemerintah sendiri telah menegakkan upaya hukum terkait pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang telah mereka PHK.

4. PENUTUP

Kebijakan hukum saat ini menandai bahwa telah ada campur tangan pemerintah untuk mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Tidak sedikit peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah sebagai serangkaian regulasi yang digunakan untuk mengatur dan menangani permasalahan ketenagakerjaan, seperti :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang No. 6 Tahun 2006 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Unndang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah beberapa kali dirubah dengan UU No.6/2023)
4. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Pemerintah telah cukup mengeluarkan kebijakan hukum yang sangat menekankan pada kesejahteraan dan perlindungan hukum pada pekerja. Seperti halnya pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (saat ini telah mengalami perubahan pada Undang-Undang No. 6/2023), dalam Peraturan Perundang-Undangan tersebut pemerintah telah mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya mengenai PHK juga telah diatur secara rinci, mulai dari penyebab pekerja dapat di PHK, syarat pekerja dapat di PHK, proses pelaksanaan PHK, perlindungan hukum kepada pekerja yang dirugikan, serta solusi bilamana terdapat PHK yang tidak sesuai dengan prosedur. Hanya saja dalam penerapannya di dunia kerja, tidak sedikit dari pemberi kerja yang mengabaikan kebijakan tersebut. Banyak dari pemberi kerja yang menyalah gunakan kekuasaannya terhadap pekerja yang mana status sosialnya lebih lemah.

Penulis memiliki saran yaitu dengan para pihak diharapkan melakukan komunikasi atau musyawarah terlebih dahulu untuk mendapatkan mufakat terhadap

permasalahan dalam hubungan kerja sehingga tidak berakhir dalam keputusan pemberhentian hubungan kerja. Bilamana PHK tidak dapat di hindari maka diantara pihak pekerja dan pengusaha diharuskan untuk saling memenuhi hak-hak dan kewajiban satu sama lain sehingga PHK dapat dilangsungkan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlangsung.

Diperlukan peraturan yang sinergi antara peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya sehingga tidak terjadi perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Penegakan hukum juga hendaknya ditingkatkan lagi dalam menghadapi perkara PHK sepihak, karena peran penegak hukum sangatlah penting dalam memberikan perlindungan hak-hak untuk pekerja.

Kesadaran antara ketiga pihak yaitu antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah perlu ditingkatkan lagi. Pekerja diharapkan memiliki kesadaran akan hak-hak apa saja yang mereka dapatkan. Pihak pengusaha harus memiliki kesadaran juga atas kedudukannya sebagai pemberi kerja yang tidak diperbolehkan melakukan tindakan semena-mena terhadap pekerjanya, pemberi kerja harus menjalankan prosedur kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan pihak pemerintah diharapkan dapat meningkatkan perannya sebagai perantara antara pihak pekerja dan pemberi kerja untuk terciptanya hubungan yang baik tanpa adanya salah satu pihak yang dirugikan

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Afrita, Indra. 2015. Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta : Absolute Media.

Asyhadie, H. Zaeni, and Kusuma, Rahmawati. 2019. Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia. Prenada Media.

Harahap, A. M. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.

Hidayat Hukaram, S.H. 2006. Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia. Citra Aditya Bakti.

Kartasapoetra, G dan Indraningsih, Rience. 1982. Pokok-Pokok Hukum Perburuhan Bandung : Amrico.

Soerjono Soekanto, 2003. *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Telaumbanua, Dalinama. 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.

Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.

Jurnal :

Hadi, Abdul. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap. *Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2.

Lalu, Husni. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." (2008).

Manuaba, Ida Bagus Kade Putra., dan Sadniyi, Ida Ayu., (2018). Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 2(1).

Marigan, Nikodemus. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. PhD Thesis. Tadulako University.

Pakpahan, Tri Manisha Roitona, Si Ngurah Ardhya, and Muhamad Jodi Setianto. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Komunitas Yustisia* 5.3 (2022).

Prameswari, Karina; HANDAYANI, Emi Puasa. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7.(1).

WIBOWO, Rudi Febrianto; HERAWATI, Ratna. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3.1.

Undang-Undang :

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.