

PENERAPAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PASCA BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Rika Jamin Marbun ¹⁾, Rahmayanti ²⁾, Muhammad Rizki Faisal ³⁾

Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia ^{1,2,3)}

Corresponding Author:

rikajaminmarbun@dosen.pancabudi.ac.id ¹⁾, rahmayanti@dosen.pancabudi.ac.id ²⁾,

muhammadrizkifaisal567@gmail.com ³⁾

Abstrak

Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha seringkali tak dapat dihindari. Dalam banyak kasus, pemutusan hubungan kerja (PHK) lebih merugikan bagi pekerja/buruh ketimbang pengusaha. Bagi pekerja/buruh, bekerja masih menjadi sumber utama penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, masalah pemenuhan kompensasi yang menjadi hak pekerja/buruh saat mengalami PHK seringkali menimbulkan persoalan baru. Fungsi hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat menjawab persoalan ini, karena pengaturan ketenagakerjaan seharusnya memberikan kepastian dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK. Penelitian ini membahas penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami PHK. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, dengan jenis penelitian hukum normatif yang menganalisis aturan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK. Pekerja/buruh memiliki hak-hak yang harus dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan alasan terjadinya PHK, baik itu karena habisnya masa perjanjian kerja, meninggal dunia, putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maupun karena keadaan tertentu yang telah dicantumkan sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Komponen-komponen yang diterima oleh pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ada pekerja/buruh yang tidak memperoleh hak-haknya, bahkan ada pengusaha yang mengabaikan hak-hak tersebut karena kurangnya pemahaman dalam menginterpretasikan ketentuan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Pekerja/Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Abstract

The end of an employment relationship between workers and employers is sometimes unavoidable. The occurrence of an employment relationship ending, commonly known as termination of employment (PHK), is more detrimental to workers than to employers. Work for workers is still the main source of income to meet their living needs. Therefore, regarding fulfilling the rights of workers when termination of employment (PHK) occurs, it often gives rise to new problems. This is where the function of labor law is expected to be able to answer this problem because the essence of labor regulations must be to provide certainty for the fulfillment of the rights of workers who experience layoffs. This

History:

Received : 25 November 2023

Revised : 10 Januari 2024

Accepted: 29 Februari 2024

Published: 1 Maret 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



research discusses how employment law is applied to workers who experience layoffs. The research method uses literature study and the type of research is normative law by analyzing labor law regulations for workers who experience layoffs. Workers have rights that must be paid by the employer in accordance with the reasons for the layoff, either due to the end of the employment relationship due to the expiration of the work agreement period, the death of the worker, due to a decision of the Industrial Relations Court (PHI) and layoffs due to certain circumstances or events that have been previously determined in the employment agreement, company regulations, and collective labor agreement which impact to the end of the employment relationship. Apart from that, there are components that workers receive in accordance with the provisions of Employment Law No. 13 of 2003, namely in the form of severance pay, money given for work periods and money for compensation for rights. In implementing these legal provisions, there are still workers who do not obtain their rights, and employers sometimes ignore these rights due to a lack of knowledge in interpreting the provisions of labor regulations.

Keywords: *Employment Law, Workers, Layoffs (PHK)*

PENDAHULUAN

Perbedaan kepentingan di antara pekerja/buruh dan pengusaha seringkali menjadi pemicu konflik dalam hubungan kerja (Fatimah, 2015). Konflik yang tidak segera diselesaikan dapat menyebabkan perdebatan mekanis karena ketidakharmonisan antara pihak-pihak yang terlibat. Pertentangan antara pekerja/buruh dan pengusaha juga dapat timbul akibat perbedaan dalam kebijakan dan pemenuhan kebutuhan yang bertentangan.

Meskipun hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha seharusnya memiliki nuansa kemitraan, namun dalam kenyataannya belum sepenuhnya dapat dijalankan secara praktis. Pekerja/buruh cenderung terikat pada perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan mereka dengan pengusaha, sehingga secara sosial, pekerja/buruh bergantung pada pengusaha sebagai pihak yang menetapkan perjanjian kerja. Meskipun hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, namun realisasinya tidak selalu sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diperlukan sebagai pedoman bagi kedua belah pihak.

Karena itu, pekerja/buruh berada dalam posisi yang rentan terhadap diskriminasi, terutama saat menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK). Perbedaan pandangan antara pihak-pihak terkait mengenai jenis dan jumlah kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh seringkali memunculkan masalah baru saat terjadi PHK.

Husni mengungkapkan bahwa pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal dari penderitaan, karena pada saat itu, hilangnya penghasilan akan memberikan dampak pada pekerja dan keluarganya. Namun, disayangkan bahwa dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja masih sering terjadi di berbagai tempat. Di Indonesia, jumlah total kasus perselisihan hubungan industrial selama periode Januari hingga Juli 2023 mencapai 4.437 kasus. Perselisihan jenis PHK mendominasi dengan 2.908 kasus, diikuti oleh perselisihan hak sebanyak 1.236 kasus, perselisihan kepentingan sebanyak

186 kasus, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh sebanyak 17 kasus. Dari data tersebut, upaya penyelesaian secara bipartit hanya berhasil menyelesaikan 429 kasus dari total kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Dengan demikian, mekanisme penyelesaian melalui bipartit belum menjadi pilihan utama bagi pekerja/buruh dan pengusaha ketika terjadi perselisihan, padahal jika efektif, mekanisme ini dapat membantu menghindari terjadinya PHK.

Banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) menimbulkan konsekuensi hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, yang mencakup hak dan kewajiban yang awalnya diatur dalam perjanjian kerja (Silalahi, 2018). Hal ini secara langsung mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan sumber penghasilannya. Selain itu, persoalan PHK seringkali memunculkan masalah baru di mana pekerja/buruh dan pengusaha tidak sepakat mengenai kompensasi yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh saat terjadi PHK. Kompensasi tersebut erat kaitannya dengan hak-hak yang diterima pekerja/buruh setelah hubungan kerja berakhir. Meskipun undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur dan menegaskan berbagai kompensasi yang harus diterima pekerja/buruh sebagai kewajiban pengusaha saat terjadi PHK, namun dalam praktiknya, hal ini seringkali sulit dilaksanakan. Bahkan, hal ini seringkali menimbulkan masalah baru karena masih terdapat perbedaan pendapat antara kedua belah pihak mengenai pemenuhan kompensasi sebagai kewajiban perusahaan setelah berakhirnya hubungan kerja.

Sebagai kelompok yang dianggap paling rentan, pekerja/buruh tentu ingin memperoleh hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar dapat melanjutkan kehidupan mereka. Kepastian hak dan pengaturan yang jelas mengenai hal ini sangatlah penting karena bagi pekerja/buruh, besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak hanya sekadar pengakuan atas kontribusi mereka, tetapi juga merupakan pemenuhan kebutuhan hidup mereka dan keluarga.

Pembangunan Ketenagakerjaan, sebagai bagian integral dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan martabat seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja/buruh. Tujuannya adalah menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan merata secara material maupun spiritual. Dalam konteks ini, perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat penting karena merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia yang dikejar oleh negara. Perlindungan terhadap pekerja/buruh diwujudkan melalui campur tangan pemerintah dalam berbagai aspek pembangunan ketenagakerjaan, terutama ketika terjadi pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh tidak hanya merupakan tanggung jawab moral, tetapi juga tanggung jawab konstitusional dan pembangunan negara secara keseluruhan.

Secara hukum, pekerja/buruh dan pengusaha dianggap sebagai mitra yang setara, namun dalam praktiknya, prinsip kemitraan ini seringkali sulit diwujudkan. Secara sosial, pekerja/buruh berada dalam posisi yang lebih rendah daripada pengusaha karena ketergantungan mereka pada perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja. Jika kesenjangan ini tidak diselesaikan, hak-hak pekerja/buruh berpotensi untuk diabaikan. Oleh karena itu, kehadiran pemerintah sangat penting dalam mengatur dan mengawasi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, untuk memastikan bahwa kedua pihak diperlakukan secara adil dan hak-hak mereka diakui dan dilindungi.

Kehadiran aturan ketenagakerjaan dengan keterlibatan pemerintah adalah respons terhadap disparitas kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha, yang membutuhkan pengaturan hak dan kewajiban keduanya melalui instrumen hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga aspek lain di luar hubungan kerja. Penting bagi semua pihak untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan, sementara perlindungan dari pihak ketiga, yakni pemerintah, diperlukan ketika ada pihak yang dirugikan.

Dalam pelaksanaan hubungan perburuhan, baik pengusaha maupun buruh memiliki kebebasan dalam menggunakan hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing. Namun, penekanan yang berlebihan pada nilai kebebasan dapat mengakibatkan anarki dan pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Sebaliknya, penekanan yang berlebihan pada nilai ketertiban dapat menyebabkan sikap otoriter dan menghambat terwujudnya keadilan. Oleh karena itu, hukum perburuhan perlu mengarah pada keselarasan antara nilai kebebasan dan nilai ketertiban.

Selain itu, perlindungan terhadap pekerja merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya mencapai keseimbangan dalam hubungan kerja, yang pada akhirnya akan mewujudkan keadilan sosial yang merata di bidang ketenagakerjaan, sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada seorang pekerja/buruh memiliki dampak signifikan pada aspek ekonomi kehidupannya. Kehilangan pekerjaan berarti kehilangan sumber pendapatan yang biasanya diperoleh dari aktivitas kerja. Hal ini juga akan berdampak pada keberlanjutan kehidupan keluarga, terutama jika pekerja/buruh tersebut adalah tulang punggung keluarga. Dampak sosialnya pun tidak bisa diabaikan, karena menganggur dan kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan rendah diri di tengah masyarakat. Oleh karena itu, bagi pekerja/buruh, menghindari PHK adalah suatu hal yang sangat penting.

Bagi pengusaha, pemutusan hubungan kerja (PHK) mengakibatkan kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang di-PHK. Semakin banyak pekerja/buruh yang di-PHK dan semakin lama masa kerja mereka, semakin besar pula jumlah kompensasi yang harus diberikan oleh pengusaha. Sebagai contoh, besaran uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh di-PHK

di Indonesia merupakan yang tertinggi di Asia. Selain itu, PHK juga membawa risiko lain bagi pengusaha, seperti kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman, kesulitan mencari pengganti yang sepadan, dan biaya rekrutmen yang cukup besar.

Tindakan PHK juga dapat secara tidak langsung meningkatkan beban kerja dan biaya operasional perusahaan. Proses ini melibatkan berbagai langkah, seperti rekrutmen karyawan baru, pelatihan di tempat kerja, penyesuaian dengan divisi atau tim yang baru, dan sebagainya. Semua ini memerlukan waktu, sumber daya, dan investasi tambahan yang signifikan dari perusahaan.

Ketika terjadi PHK, kompensasi yang diterima oleh pekerja/buruh mengacu pada ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Komponen kompensasi tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Meskipun telah diberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja, prinsip dasar terkait kompensasi ini tetap sama. Namun, melalui regulasi teknis atau peraturan pemerintah yang baru, formulasi terkait alasan-alasan PHK dari pihak pengusaha dapat memengaruhi perbedaan dalam komponen hak yang diterima oleh pekerja/buruh setelah berakhirnya hubungan kerja. Masih terdapat perbedaan pandangan mengenai komponen yang diterima oleh pekerja/buruh setelah PHK karena berbagai alasan dari kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah bagaimana penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kata "pekerja" memiliki makna yang luas, mencakup setiap individu yang melakukan pekerjaan, baik dalam konteks hubungan kerja formal maupun sebagai pekerja mandiri (swapekerja). Sebagai padanan dari "pekerja", terdapat istilah "karyawan", yang merujuk kepada individu yang melakukan pekerjaan, terutama yang bersifat nonfisik, halus, atau tidak kotor. Contoh dari karyawan termasuk orang yang bekerja di bank dan profesi serupa. Sementara itu, "pegawai" mengacu pada individu yang bekerja di sektor pemerintahan, terutama dalam konteks pegawai negeri.

Buruh merujuk kepada para tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan, di mana mereka tunduk pada perintah dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pengusaha atau majikan. Pengusaha bertanggung jawab atas lingkungan kerja di perusahaannya, dan dalam pertukaran tersebut, tenaga kerja akan memperoleh upah dan/atau jaminan hidup lainnya yang wajar. Istilah "buruh" dan "majikan" sering ditemui dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Bagian KetujuhA, Bab III, yang meliputi Pasal 1601 hingga 1603. Istilah "buruh" sering ditemui dalam berbagai Undang-Undang seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perlindungan dan Keselamatan Kerja, dan undang-undang lainnya, serta peraturan-peraturan terkait yang mengacu pada undang-undang tersebut. Dalam konteks ini, "buruh" merujuk kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di bawah perintah pengusaha, sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Secara yuridis, istilah "pekerja" dan "buruh" sebenarnya merujuk pada hal yang sama dan tidak ada perbedaan yang signifikan di antara keduanya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam regulasi ketenagakerjaan lainnya. Penggunaan istilah "pekerja" seringkali disandingkan dengan istilah "buruh" untuk menunjukkan makna yang sama, yaitu individu yang bekerja di bawah perintah dan tanggung jawab pengusaha, dan terikat dengan peraturan-peraturan kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan. Dalam praktiknya, keduanya sering digunakan secara bergantian tanpa perbedaan makna yang substansial.

Menurut Pasal 1 angka 2 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja merujuk kepada individu yang memiliki kapabilitas untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat secara umum. Selanjutnya, Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah individu yang terlibat dalam aktivitas kerja dengan menerima bayaran atau imbalan dalam berbagai bentuk. Konsepsi mengenai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat, dapat mencakup individu yang menerima bayaran atau imbalan dalam berbagai bentuk, atau individu yang bekerja secara mandiri tanpa menerima upah atau imbalan. Oleh karena itu, istilah "pekerja" atau "buruh" digunakan untuk merujuk kepada individu yang sudah terlibat dalam dunia kerja.

Istilah yang digunakan di sini adalah "pekerja". Pekerja merujuk kepada individu yang telah terlibat dalam suatu pekerjaan atau memiliki hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan, dan menerima kompensasi dalam bentuk upah atau imbalan atas jasa yang mereka berikan. Dengan kata lain, pekerja mencakup semua individu yang telah memasuki dunia kerja melalui perjanjian kerja dengan pengusaha atau perusahaan. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena adanya hubungan kerja dengan pengusaha atau perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh adalah individu yang telah terikat dalam hubungan kerja dengan pengusaha sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja. Mereka menerima imbalan atau upah atas pekerjaan yang mereka lakukan dalam kerangka hubungan kerja tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yuridis normatif, yang melibatkan analisis terhadap permasalahan hukum dengan pendekatan pada asas-asas hukum yang berlaku. Pendekatan ini didasarkan pada norma-norma atau kaidah-kaidah hukum positif yang berlaku pada suatu wilayah dan waktu tertentu. Sifat penelitian ini bersifat deskriptif analisis, dimana tujuannya adalah untuk memberikan gambaran

yang lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku pada waktu dan tempat tertentu, serta peristiwa hukum yang terjadi dalam masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah selalu berusaha maksimal untuk mencegah berakhirnya hubungan kerja. Namun, jika tidak dapat dihindari, pekerja/buruh diharuskan untuk terlebih dahulu menjalani upaya bipartit.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berbagai alasan yang dapat menjadi dasar pemutusan hubungan kerja (PHK), baik dari pihak pekerja/buruh maupun pengusaha. Hal ini menunjukkan bahwa PHK dapat terjadi dan tidak dilarang dalam hubungan kerja, namun harus didasarkan pada ketentuan normatif ketenagakerjaan yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merujuk pada pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan seperti pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau berakhirnya kontrak kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti yang didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan-alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Selain itu, penyelesaian konflik yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja diatur secara rinci oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 150 hingga Pasal 172 dalam Peraturan Ketenagakerjaan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan tersebut menjelaskan berbagai alasan yang memungkinkan atau melarang dilakukannya PHK.

Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja dapat berakhir jika pekerja/buruh mengundurkan diri atau jika terdapat alasan yang mendesak sehingga pekerja/buruh meminta untuk di-PHK.

Jika masa kontrak kerja yang telah ditetapkan pada awal hubungan kerja berakhir, hal itu juga menjadi alasan sah untuk berakhirnya hubungan kerja. Selain itu, jika pekerja/buruh absen tanpa keterangan selama minimal 5 hari kerja berturut-turut dan telah dua kali dipanggil secara tertulis oleh pengusaha, namun tidak dapat memberikan keterangan tertulis yang sah, maka hal tersebut juga dianggap sebagai tindakan mengundurkan diri.

Pengusaha tidak diwajibkan melakukan PHK dalam beberapa situasi tertentu sesuai dengan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Contohnya, jika pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, jika pekerja/buruh secara tertulis mengajukan permintaan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa

adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha, jika hubungan kerja berakhir sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kalinya, jika pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan, atau jika pekerja/buruh meninggal dunia.

Alasan-alasan yang dapat melegitimasi pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha terhadap pekerja antara lain adalah alasan ekonomis, seperti penurunan hasil produksi dan kinerja perusahaan, kemampuan perusahaan yang menurun dalam membayar upah atau gaji, atau pelaksanaan perampingan tenaga kerja secara massif oleh pengusaha. Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga dapat disebabkan oleh peristiwa di luar kendali perusahaan, seperti perang yang menghentikan aktivitas kerja, kerusakan lokasi kerja karena bencana alam, ketidakmampuan perusahaan induk untuk memberikan lapangan pekerjaan seperti biasanya, atau kematian pengusaha sehingga tidak ada ahli waris yang dapat melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan tersebut.

Pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh jika terjadi pelanggaran serius seperti tindakan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang/uang yang merupakan milik pengusaha atau rekan kerja, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang merugikan perusahaan atau kepentingan negara, terlibat dalam konsumsi minuman keras, narkoba, obat bius, atau obat-obatan terlarang di tempat kerja atau di lokasi yang ditetapkan oleh perusahaan, melakukan tindakan asusila, berjudi di tempat kerja, melakukan serangan, penganiayaan, ancaman, atau intimidasi terhadap pengusaha atau rekan kerja, mempengaruhi pengusaha atau rekan kerja untuk melakukan tindakan yang melanggar hukum, atau merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan atau rekan kerja yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dalam beberapa kasus, melakukan tindakan-tindakan tersebut dapat diancam dengan hukuman penjara minimal 5 tahun menurut peraturan perundang-undangan.

Kesalahan berat itu harus didukung dengan bukti:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Prinsip yang sangat penting dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah upaya pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 151 menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus berusaha keras untuk mencegah terjadinya PHK. Namun, jika PHK tidak dapat dihindari, maka kedua belah pihak diwajibkan untuk melakukan

negosiasi terlebih dahulu. Dalam hal ini, penekanan pada penyelesaian melalui kesepakatan antara kedua belah pihak (bipartit) menjadi kewajiban yang harus diutamakan. Jika upaya perundingan bipartit untuk mengatasi PHK mengalami kegagalan, maka PHK hanya dapat terjadi setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan kata lain, jika perselisihan mengenai PHK tidak dapat diselesaikan melalui negosiasi, maka masalah tersebut akan diajukan ke lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan untuk diputuskan. PHK kemudian terjadi berdasarkan penetapan atau putusan yang dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian konflik ketenagakerjaan tersebut.

Proses PHK melalui jalur litigasi mengacu pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan yang muncul dalam konteks berakhirnya hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan yang berasal dari kesepakatan para pihak dalam konteks hubungan kerja. Ketika salah satu pihak tidak lagi ingin terikat dalam hubungan kerja, menjaga hubungan yang harmonis menjadi sulit. Oleh karena itu, Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang bertujuan untuk menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak melalui berbagai mekanisme yang disediakan.

Berakhirnya hubungan kerja, yang sering disebut sebagai PHK, juga merupakan bagian dari pengaturan hukum ketenagakerjaan. Setelah hubungan kerja berakhir, baik pekerja/buruh maupun pengusaha masih memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja menghasilkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, sesuai dengan alasan-alasan yang menjadi penyebab PHK.

Menurut penulis, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan aplikasi konkret dari hukum ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam kerangka normatif ini, berbagai aspek terkait PHK dijelaskan dengan jelas, mulai dari alasan-alasan yang dilarang untuk melakukan PHK hingga pembedanya, serta mekanisme penyelesaian yang disediakan bagi kedua belah pihak.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) meliputi berbagai aspek seperti alasan-alasan yang melatarbelakangi PHK, kewenangan, dan kewajiban bagi kedua belah pihak setelah hubungan kerja berakhir,

serta pilihan mekanisme penyelesaian bagi para pihak dalam menghadapi peristiwa PHK. Hal ini merupakan bentuk campur tangan pemerintah dalam menerapkan hukum ketenagakerjaan guna menciptakan keharmonisan dalam hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Implementasi hukum ketenagakerjaan ini bergantung pada kerja sama berbagai pihak dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian tak terpisahkan dari upaya pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, (2007). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, (2010). Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: USU Press.
- Aloysius Uwiyono, dkk., (2014). Asas Asas Hukum Perburuhan. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Burhan Bungin, (2013). Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215–232.
- Jaminuddin Marbun & R.J. Marbun. (2022). Pengantar Hubungan Industrial di Indonesia, Medan: USU Press.
- Masitah Pohan & Rahmayanti. (2022). Legal Protection Of Workers in Fostering Industrial Relations. *Randwick International of Social Science Journal*, 3(1). 162-167.
- Muhtar Habibi, (2009). Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru. Yogyakarta: Gava Media.
- R.J. Marbun, (2023). Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Negara Kesejahteraan. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- R.J. Marbun, dkk., (2022). Perlindungan Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia (Analisis Yuridis Terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan). Bekasi: Dewangga Energi Internasional.
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, S. D. (2018). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No: 82/Pdt. sus-PHI/2016/PN. Mdn)*.
- Siti Nurhayati, dkk., (2022). Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak (Outsourcing), Analisis Yuridis

Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, Bekasi: Dewangga Energi Internasional.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, (2013). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sumarsid. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dwipa Manunggal Kontena. Diakses pada 4 September 2023, dari <https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/view/8/8>.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, Masalah PHK dan Pemogokan. (1998). Jakarta: Bina Aksara. hlm. 23.