

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN YANG
MENGKESAMPINGKAN UU OMNIBUS LAW**

***ANALYSIS OF PARTY TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BASED
ON LAW NO. 13 YEAR 2003 REGARDING MANPOWER WHICH EXCLUDE THE
OMNIBUS LAW***

Muhammad Zulkifli¹, Syamsir Hasibuan², Indra Sakti³
¹²³Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan
syamsir.hasibuan@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu perjanjian kerja dilandasi dengan adanya kata sepakat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Sebagai suatu perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sahnya suatu perjanjian. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak karena alasan tidak ada perjanjian kerja diantara kedua belah pihak yang dibuat secara tertulis. Undang-undang menjamin lahirnya suatu perjanjian baik secara tertulis maupun lisan. Untuk mengantisipasi suatu kedudukan yang tidak berimbang antara pihak pengusaha dengan pekerja dan mengantisipasi kesewenangan pihak pengusaha yang dapat merugikan pihak pekerja, maka undang-undang menekankan dibuat suatu perjanjian kerja secara tertulis. Pemutusan hubungan kerja dianggap ada jika ada kesepakatan kedua belah pihak untuk sepakat membuat perjanjian, begitu juga sebaliknya. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian tersebut adalah Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode ini bersifat normatif Penelitian normatif merupakan yang dilakukan dengan cara pengkajian peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka atau data sekunder yang ada.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

This study discusses the unilateral termination of employment based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. An employment agreement is based on an agreement between the employer and the worker. As an agreement, a work agreement must fulfill the legal elements of an agreement. Termination of employment cannot be done unilaterally because there is no work agreement between the two parties made in writing. The law guarantees the birth of an agreement both in writing and orally. To anticipate an unequal position between the employer

and the worker and to anticipate the arbitrariness of the employer that could harm the workers, the law emphasizes making a written work agreement. Termination of employment is considered to exist if there is an agreement by both parties to agree to make an agreement, and vice versa. The formulation of the problem that will be discussed in the study is How Legal Protection against Unilateral Termination of Employment based on Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. By using this method is normative. Normative research is carried out by means of reviewing legislation and existing library materials or secondary data.

Keywords: Employment Agreement, Unilateral Termination of Employment, Legal Protection.

PENDAHULUAN

Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus diawali dengan perundingan, serta harus memperoleh ijin dan penetapan pemutusan hubungan kerja oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hukum Islam memerintahkan dibuatnya suatu perjanjian dan perjanjian tersebut hendaknya dicatat guna mengantisipasi terjadinya wanprestasi. Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerjadan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”.Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.¹Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (14) adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya setiap orang boleh membuat perjanjian dalam hal ini sesai dengan asas kebebasan berkontrak di dalam pasal 1338 KUHPerdara, selain itu harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang termuat dalam pasal 1320 KUHPerdara. Serta di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yaitu dalam pasal 52 ayat (1). Sebelum mulai berpekerja, pengusaha maupun pekerja membuat suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja, hal ini untuk memulai hubungan kerja dan setelah disetujuinya perjanjian ini maka akan timbul hak dan kewajiban antara para pihak.

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dan saat ini umumnya dikenal beberapa perjanjian kerja sebagai berikut : Perjanjian Kerja Perorangan baik untuk pekerjaan tertentu maupun waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika,” Jakarta, 2013, hlm. 6.

tertentu (PKWTT) serta Perjanjian Kerja kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah turnover. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan social merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.²

Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhentikan, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya.

Untuk menciptakan rasa keadilan daripada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.³

Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjanya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjanya telah melakukan hal yang salah. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa. Pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan melakukan efisiensi, serta perusahaan pailit. Setiap pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan di atas, setiap pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti hak sesuai dengan ketentuan masing-masing yang ada dalam Undang-Undang.

² Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara", Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263.

³ untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri

Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur di perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK, setelah pekerja diberikan surat peringatan hingga tiga kali secara berturut-turut. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun. Serta, PHK bisa dilakukan jika pekerja mengundurkan diri.

PEMBAHASAN

Dalam pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁴

Dalam pembahasan pemutusan hubungan kerja, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha/majikan. Padahal lingkup pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Meskipun pemutusan hubungan kerja mempunyai dampak yang lebih besar kepada pihak pekerja/buruh yakni kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian di pihak pekerja/buruh, namun dipihak pengusaha/majikan juga terdapat kerugian dengan hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pengusaha/majikan untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh tersebut serta biaya pergantian tenaga kerja.

Secara normatif, pemutusan hubungan kerja dikuatkan dengan adanya suatu ketetapan dari lembaga yang dikenal dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Alasan dan Penggolongan Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut :⁵

a. Alasan ekonomis :

1) Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya :

⁴ Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 1 ayat angka 25.

⁵ A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hal. 83.

- a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
 - c) Menurunnya persediaan bahan dasar.
 - d) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilempar ke pasar dan sebagainya.
yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung jelas akan mengakibatkan:
- 2) Merosotnya penghasilan perusahaan.
 - 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah atau gaji atau/dan imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - 4) Maka perlu dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Alasan tentang diri pribadi karyawan/pekerja/buruh yang bersangkutan :
- 1) Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaikinya sudah cukup banyak.
 - 2) Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya :
 - a) Tidak jujur/tidak dapat dipercaya.
 - b) Kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya.
 - c) Tidak sopan/suka atau pernah bertindak kurang ajar terhadap majikan.
 - d) Sering mangkir tanpa alasan.
 - e) Suka bertindak menjadi pengacau/penyebab huru-hara atau penghasut para karyawan lainnya untuk melakukan berbagai macam tindakan melanggar hukum, baik di luar apalagi di dalam perusahaan/tempat kerja.
 - f) Tidak memiliki jiwa kesetiaan yang sepadan dengan beratnya tugas yang harus diembannya.
 - g) Sering tidak mematuhi tugas/perintah yang selayaknya ditaati.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut :

- a. Karena kesalahan berat.
 - 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
 - 2) Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan.

- 3) Mabok, madat, memakai dan/atau mengedarkan obat bius atau narkotika di tempat kerja.
 - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- b. Kesalahan ringan.
- 1) Menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak setelah diberikan peringatan 3 kali berturut-turut.
 - 2) Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
 - 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)

Sesuai undang-undang Cipta Kerja, jika PHK tidak bisa dihindari, pertama perusahaan harus memberitahukan maksud PHK tersebut kepada karyawan. Jika karyawannya menolak, maka perusahaan dan karyawan harus duduk bersama menyelesaikan PHK tersebut dengan perundingan bipartite atau penyelesaian dua pihak, interna; antara perusahaan dan karyawan.

Jika perundingan sudah dilakukan dan tidak mencapai kesepakatan, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian PHK melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme itu harus dilakukan sesuai dengan peraturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sesuai pasal 155 UU Ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum. Berdasarkan ketentuan tersebut pada prinsipnya UU Ketenagakerjaan bermaksud mengawasi secara ketat, bahwa PHK karyawan harus benar-benar dihindari, dan kalau terpaksa dilakukan maka harus dilakukan dengan penuh pertimbangan. Pengawasan hukum itu dilakukan melalui penetapan pengadilan, yang kalau dilanggar ancamannya batal demi hukum.

Sedangkan di UU Cipta Kerja, meskipun proses dan prosedurnya hampir sama. Mulai dari pencegahan, perundingan sampai penetapan pengadilan, tapi UU Cipta Kerja lebih mengedepankan aspek perundingan bipartite, meskipun pada akhirnya memerlukan penetapan pengadilan Hubungan Industrial juga. Di UU Cipta Kerja, pasal 155 yang menegaskan bahwa PHK tanpa penetapan pengadilan adalah batal demi hukum telah dihapus, sehingga tidak ada lagi ancaman batal demi hukum secara tegas.

Dengan dilakukannya PHK, maka karyawan berhak atas kompensasi yang berupa uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya, perhitungan uang pesangon dilakukan berdasarkan 2 kriteria, yaitu masa kerja karyawan dan alasan PHK. Dalam UU Cipta kerja, dasar perhitungan uang pesangon hanya masa kerja karyawan, tidak lagi memasukkan alasan PHK sebagai kriterianya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK menurut 1320 KUHPerduta)

Pada pasal 61 ayat (1) menyebutkan adalah Perjanjian kerja berakhir bila :

- a. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;
- b. Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Selanjutnya akibat hukum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja disebutkan dalam pasal 62 ialah apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Pekerja meninggal dunia;
- d. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.⁶ Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Selain itu, perbedaan pasal 5 dengan pasal 6 adalah mengenai subyek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja,

⁶ Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet. 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm. 595.

misalkan perusahaan A, B atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam pasal 6 subyek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh tersebut.⁷

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁸

Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban. Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a justor lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*).⁹

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbang jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 menyatakan bahwa : “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 8.

⁸ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm.73.

⁹ Philipus M, Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2007, Hlm . 34

¹⁰ Yatim Kelana, dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, 1993, Hlm 2.

undangundang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang dari standard minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan.¹¹

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan upaya terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini 15 sebagaimana di atur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut: (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; 16
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan

¹¹ Ibid. Hlm. 77

bahaya di tempat kerja;

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam Pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- 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 2 (dua) orang saksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Hak-hak yang tercantum dalam perjanjian kerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja, Hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka para karyawan tersebut hanya memperoleh uang pesangon 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawannya seperti perlindungan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, jika terjadi kecelakaan kerja maka dari perusahaan yang akan mendampingi sampai pemeriksaan.

Apabila terjadi pemutusan kerja yang tidak memenuhi alasan sebagaimana yang terdapat pada pasal 61 ayat (1), maka dapat dikenakan ganti rugi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Saudara penanya dapat melihat apakah ada peraturan perusahaan yang khusus tentang kontrak kerja saudara tersebut sebagaimana bunyi pasal 61 ayat (1) huruf d tersebut. Biasanya perusahaan ada peraturan tersendiri yang mengatur tentang kontrak kerja sampai kepada denda yang timbul apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang saudara penanya tandatangani pada saat mengadakan kontrak, perjanjian itulah yang dijadikan pedoman untuk menentukan akibat hukumnya.

SARAN

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar di dalam peraturan perundang-undangan lebih rinci lagi dengan mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, sehingga memperkecil terjadinya perselisihan hubungan industrial. Selain itu, instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan juga lebih memperdalam fungsi pengawasannya.

Bagi perusahaan sebaiknya lebih tegas dan jelas dalam memberikan tata tertib atau peraturan bagi pekerja di perusahaan. Selain itu lebih menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari. Serta mengangkat karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun menjadi karyawan tetap sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi pekerja sebaiknya bekerja lebih hati-hati dan mengikuti peraturan di perusahaan, sehingga memperkecil kemungkinan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

REFERENSI

A. Buku

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 6.

A Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hal. 83.

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 36.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 42.

Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm.73.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 8.

Johnny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Jakarta, 2005, hlm.241.

M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm.80.

Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263.

Philipus M, Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2007, Hlm . 34

Petter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Surabaya, 2005, hlm.133-134.

R Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32, (Jakarta; PT Internusa, 2003), hal.135.

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam praktek*. Cet. 1, (Jakarta: Asosiasi Industrial Indonesia, 2003), hal. 50.

Semiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo. Jakarta. 2010. hal 6. Conny R

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

B. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

C. ARTIKEL & JURNAL

Indonesia, *Op. Cit.*, (a) ps. 1 ayat angka 25.

Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm. 595.

Untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri

D. Link Website:

<http://muntiawardhani29.blogspot.com/2013/03/kerangkakonseptual.html>, diakses pada tanggal 9 Juli 2018, pukul 10:22 Wib