

## **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Analisa Putusan Nomor 156 K/Pdt.Sus-PHI/2019)**

Farrel Glenpasha Hamarto, Muhammad Andika Hehanussa, Putrinesia Ramadhani Hasya

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

[farrelgph@gmail.com](mailto:farrelgph@gmail.com)

*ABSTRACT: The problem of labor or labor is a problem that we often hear for developing countries, including Indonesia. One of these problems is the termination of employment by companies, as is the case with unilateral termination of employment by Indonesian companies. We hereby discuss the unilateral termination of employment based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Unilateral termination of employment is a decision made by a company without going through a legal process or the establishment of an Industrial Relations Dispute Settlement institution. Unilateral layoffs (Termination of Employment) is a very scary thing for workers because only with a letter of termination of employment (Termination of Employment) issued by a company, all workers' rights from salary / wages to social security will be lost, even though termination of employment unilateral employment relationship without any stipulation from the Employment Settlement agency will be null and void, meaning that legally the layoff (Termination of Employment) is deemed to have not occurred according to the provisions of article 155 paragraph (1) of the Manpower Act. In an employment relationship agreement there must be an agreement between the employer and the worker, the work agreement must meet the elements of the work agreement so that the termination of the employment relationship cannot be done unilaterally because there is no written work agreement by both parties. To anticipate the arbitrariness of the company that harms the workers, the law emphasizes making a written agreement. Termination of employment is considered to exist if the agreement of both parties to make an agreement is otherwise. The dispute started from negligence at work solely due to his unprofessionalism in carrying out his duties and there was no interest or benefit for his negligence, where the plaintiff was an employee at a company who was then dismissed (Termination of Employment) unilaterally by the Sahabat Mitra Savings and Loans Cooperative. Indeed, the so-called defendant is a company that terminates the employment relationship unilaterally to the plaintiff. In this case the author examines which shows that the Supreme Court Decision Number 156 K/Pdt. Sus-PHI/2019 is not much different and gives power to the First Level Decision Number 48/Pdt. Sus-PHI/2018 PN Pbr., That the termination mechanism carried out by the Sahabat Mitra Sejati Savings and Loan Cooperative seems unfair to the victims of layoffs. And in the decision Number 156 K/Pdt.Sus-PHI/2019, the Panel of Judges in their consideration is fair enough in providing legal protection to laid-off workers, to fulfill workers' rights compensation which should have been received in accordance with Law Number 13 of 2003 About Employment.*

*The approach method used in this research is the normative juridical method, namely legal research carried out by examining library materials or secondary data in the form of secondary materials by understanding law as a set of regulations or positive norms in the legal system that regulates problems in research.*

*Keywords : Layoffs, Employment, One-sided.*

## **PENDAHULUAN**

Permasalahan dalam tenaga kerja adalah permasalahan yang sering kita dengar bagi Negara-negara berkembang termasuk Negara Indonesia. Salah satu permasalahan yang sering kita jumpai adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja oleh sepihak yang dilakukan oleh perusahaan perusahaan di Negara Indonesia.<sup>1</sup> Pemutusan hubungan kerja adalah hal yang sungguh dihindari/ditakuti oleh buruh. Ini dikarenakan kurang stabilnya perekonomian yang alami oleh buruh sehingga berdampak pada kehidupan buruh dan keluarganya. PHK secara sepihak menyebabkan para buruh kehilangan matapencarian dan menyebabkan kekurangan perekonomian dalam rumah tangga. Dengan ini PHK seharusnya dipertimbangkan dengan sangat baik jika ingin dilakukan oleh para pimpinan perusahaan.<sup>2</sup>

Setiap manusia dalam menjalani hidup akan berusaha untuk memenuhi segala bentuk kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bermacam-macam, sedikit banyaknya sangatlah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang sangat dipengaruhi oleh pendapatan yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu setelah bekerja.<sup>3</sup> Hukum selalu melekat pada kehidupan manusia baik individu maupun masyarakat. Dengan berbagai fungsi hukum, salah satunya untuk menertibkan dan mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul yang diakibatkan kehidupan sosial. Hal ini karena dalam perburuhan (ketenagakerjaan) dalam istilah bahasa Inggris dikenal dengan istilah *labour*, merupakan kelompok warga/masyarakat yang dalam kehidupan berada dalam posisi yang sangat lemah baik dalam jaminan dan perlindungan hukum maupun hak hidup dalam mencari pekerjaan untuk dapat hidup secara layak.<sup>4</sup> Secara sosial ekonomis, kedudukan buruh / pekerja adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain.

Hak asasi manusia dimiliki setiap orang dan tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, seperti yang tertulis di UUD 1945 Pasal 28 "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang". Hak asasi manusia adalah hak dasar yang melekat pada diri manusia yang sifatnya kodrati dan universal sebagai karunia Tuhan Yang Maha Esa dan berfungsi untuk menjamin kelangsungan hidup, kemerdekaan, perkembangan manusia dan masyarakat, yang tidak boleh diabaikan, dirampas, atau diganggu gugat

---

<sup>1</sup> Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptuan*, 7 (1). *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1), 165-170.

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> Purnomo, P., & Soekimo, S. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Krisna Law*, 4(1), 49-58.

<sup>4</sup> Sinaga, N. A. (2018). ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PHK. *JURNAL ILMIAH HUKUM DIRGANTARA*, 4(2).

oleh siapa pun.<sup>5</sup> Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Akan tetapi, dalam praktek, pemutusan hubungan kerja masih juga terjadi di manamana. Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang-kadang justru perlu diadakan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.<sup>6</sup> Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di mana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu. Mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pemutusan hubungan kerja ini berlaku bagi:

- a. Badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik
- b. Swasta maupun milik Negara. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut peraturan memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek pengusahalah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha. Dalam hukum perburuhan ada peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja. Dalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga akan tercipta hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja dan pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena. Terkait dalam pembahasan di atas permasalahan-permasalahan itu dapat di temukan dalam kasus antara Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati sebagai pihak pemohon kasasi dengan Inti Ammarona sebagai pihak termohon kasasi, yang mana di sebutkan dalam Putusan Nomor: 156 K/Pdt. Sus PHI/2019. Disatu sisi Kopersi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak di karena kan Inti Ammarona selaku supervisor melakukan kelalaian semata-mata karena ketidakprofesionalannya dalam menjalankan tugas dan tidak ada kepentingan atau keuntungan atas kelalaian yang di lakukannya. Pada prinsipnya, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga

---

<sup>5</sup> Budimansyah, D. (2016). Hak Asasi Manusia. Tangerang Selatan, hal.16.

<sup>6</sup> Djumialdji, F. (2005). Perjanjian Kerja (hal.44 (Ed.); 2005th ed.). PT. Sinar Grafika.

PPHI karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum, dalam arti pengusaha wajib mempekerjakan Kembali pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima olehnya.

## **PERMASALAHAN**

Penelitian ini mengkaji mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk menganalisis dan menggambarkan mekanisme pemutusan hubungan kerja dalam putusan nomor 156 K/Pdt.SusPHI/2019 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui alasan di berhentikannya suatu pekerja/buruh dalam suatu pekerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini berfokus terhadap Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja dalam putusan nomor 156 K/Pdt.Sus-PHI/2019 disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan Apakah alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Dalam menyusun jurnal ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Penelitian normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan melihat studi kepustakaan dengan permasalahannya, yaitu mengenai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data atau fakta yang digunakan oleh seseorang secara tidak langsung dan diperoleh melalui peraturan perundang-undangan, laporan, makalah, dokumen, doktrin, bahan-bahan kepustakaan, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sumber data adalah tempat diketemukannya data. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Yaitu menggunakan bahan-bahan kepustakaan yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, dokumen, buku-buku, makalah, dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **PEMBAHASAN Para pihak dalam perkara Putusan Nomor 156K/Pdt.Sus-PHI/2016**

Dalam suatu perkara perdata terdapat sekurang-kurangnya 2 (dua) pihak yang terlibat langsung dalam perkara persidangan, yaitu pihak penggugat atau beberapa orang penggugat dan pihak lawan tergugat atau beberapa orang tergugat, penggugat adalah pihak yang mengajukan perkara ke badan peradilan karena merasa bahwa hak nya dilanggar dan tergugat adalah pihak yang di gugat karena telah menimbulkan kerugian pada penggugat.

### **1. Pihak Penggugat**

Dalam hal ini penggugat ialah INTI AMMARONA, bertempat tinggal di Dusun Sagiran RT 01 RW 01, Kelurahan Tebing Tinggi, Kecamatan Benai, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andre Satrya Permana, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Pasir Putih Perumahan Duta Mas Nomor 1, Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Oktober 2018 Termohon Kasasi dahulu Penggugat.

## 2. Pihak Tergugat

Tergugat adalah orang yang di Tarik ke muka pengadilan karena dirasa telah melanggar hak penggugat, jika dalam suatu gugatan terdapat banyak pihak yang di gugat maka pihak-pihak tersebut disebut tergugat I, tergugat II dan seterusnya. Dalam hal ini ialah KOPERASI SIMPAN PINJAM SAHABAT MITRA SEJATI diwakili oleh Ceppy Yana Mulyana, Noniek Herliani, Airlangga, Ondi Gokkon Yanuar Saragih, selaku para pengurus, berkedudukan di Jalan Rajawali Nomor 100 C, Sukajadi, Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Heryanty Hasan, A.Md.Ak., S.H., M.H., CPL., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Sawai Nomor 39, Sukajadi, Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 September 2018 Pemohon Kasasi dahulu tergugat.

## Kasus Posisi

Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Inti Ammarona selaku supervisor melakukan kelalaian semata-mata akibat ketidakprofesionalannya dalam menjalankan tugas dan tidak ada kepentingan atau keuntungan atas kelalaian yang di lakukannya. Pada prinsip nya, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) setelah memperoleh penetapan (izin) dari Lembaga PPHI (Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial) karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tanpa izin adalah batal demi hukum, dalam arti pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan serta membayar upah dan hak-hak yang seharusnya di terima olehnya.

## Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 156K/Pdt.Sus-PHI/2016

Dalam hal ini hakim memegang kekuasaan kehakiman yang dimana kekuasaan negara untuk menyelenggarakan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya negara hukum. Terhadap gugatan yang di lakukan oleh Inti Ammarona sebagai pihak penggugat kepada Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati sebagai pihak tergugat Hakim mempunyai beberapa pertimbangan hukum diantaranya sebagai berikut :

Bahwa alasan-alasan kasasi telah di beritahukan kepada pihak termohon kasasi dahulu penggugat pada tanggal 13 September 2018, Bahwa, permohonan kasasi a quo beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang di tentukan dalam Undang-Undang, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima. Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 26 September 2018 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, pemohon kasasi meminta agar :

1. Menerima permohonan kasasi dari pemohon kasasi
2. Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Subsida:

Akan tetapi, apabila ketua dan atau Majelis Hakim Agung Republik Indonesia yang memeriksa dan memutus perkara a quo berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Bahwa terhadap memori kasasi tersebut Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 15 oktober 2018 Menimbang bahwa keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat di benarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 26 September 2018 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 15 Oktober 2018 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, ternyata *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, ternyata *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan Sebagai berikut:

1. Bahwa dalam pembaharuan perjanjian kerja waktu tidak memenuhi ketentuan pasal 56 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adanya pelanggaran tanggal 5 April 2013 sebagaimana maksud ketentuan pasal 15 ayat (4) Kepmenkertrans Nomor 100/Men/VI/2004:
2. Bahwa PHK tepat memperoleh hak kompensasi 1 (satu) kali uang pesangon, uamh penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena Termohon kasasi selaku supervisor melakukan kelalaian semata-mata akibat ketidak profesionalannya dalam menjalankan tugas dan tidak ada kepentingan atau keuntungan atas kelalaian yang di lakukannya.

Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 48/Pdt. Sus-PHI/2018/PN Pbr., tanggal 27 Agustus 2018, harus di perbaiki sepanjang mengenai upah proses tidak diberikan karena berkaitan dengan PHK perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang semula perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2018.

Bahwa berdasarkan pertimbangan di atas permohonan kasasi yang di ajukan oleh pemohon kasasi: KOPERASI SIMPAN PINJAM SAHABAT MITRA SEJATI tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Pbr., Tanggal 27 Agustus 2018 sehingga amarnya: Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,00 (serratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada negara.

### **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di sebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan

industrial bersama perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dan perselisihan kepentingan. Pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja yang dijadikan dasar, dan juga mengenai besaran kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut. Pemutusan perselisihan pemutusan hubungan kerja haruslah melalui beberapa mekanisme/tahapan yakni melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartit, melalui pengadilan hubungan industrial, dan melalui kasasi ditingkat Mahkamah Agung. Maka barulah ketetapan terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap. Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyatakan: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”<sup>7</sup> Bahasa yang lebih sederhana atau mudah untuk menggambarkan ketentuan tersebut, baik pihak pengusaha/perusahaan maupun pekerja berbeda pendapat mengenai kapan suatu hubungan kerja berakhir. Pihak pengusaha kadang-kadang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak pekerja, tetapi pihak pekerja merasa dirugikan atas keputusan tersebut karena merasa masih berhak untuk bekerja. Ketenagakerjaan yang banyak disebut mengandung ambiguitas.

Salah satu kesalahan penafsiran yang sering terjadi adalah pada ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana disebutkan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi,”. Hal ini dapat menjadi beban dan tanggung jawab yang berat bagi Divisi Sumber Daya Manusia/Personalia untuk dapat melakukan PHK karena efisiensi, tanpa menimbulkan perselisihan hubungan industrial dengan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan dan sosialisasi yang efektif dan insentif kepada pekerja supaya dapat memahami kondisi perusahaan.

Pendekatan “orang tua” (perusahaan) dan “anak” (pekerja) akan lebih mengena dibandingkan dengan pendekatan hukum. Namun demikian, pemahaman atas ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan syarat mutlak yang harus dipahami sehingga tidak menjadikan “bom atom” bagi perusahaan karena harus menghadapi gugatan pekerja di kemudian hari.

### **Alasan dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Pemutusan Hubungan Kerja diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang

---

<sup>7</sup> Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Banyak pihak yang menafsirkan bahwa salah satu alasan yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya adalah karena “melakukan efisiensi”. Padahal, sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan efisiensi. Kesalahan penafsiran tersebut mungkin terjadi karena banyak pihak yang kurang cermat membaca redaksional pada ketentuan yang ada.

Dengan kondisi ini sering sekali dijadikan celah oleh pihak perusahaan untuk menghilangkan hak warga negara untuk bekerja sebagaimana dijamin Pasal 28D ayat (2) UUD 1945; “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sebab, pekerja dapat setiap saat di PHK dengan dalih efisiensi meski tanpa kesalahan dan kondisi perusahaan dalam keadaan baik sekalipun. “Karena itu, Pasal 164 ayat (3) inkonstitusional. Tanggapan lain menyatakan bahwa tujuan perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untung mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

#### a. Alasan Penggolongan dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam perkembangannya, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja tidak hanya terbatas pada pemberhentian pekrja/buruh saja, namun juga membatasi kebebasan pengusaha untuk melakukan pemberhentian kepada pekerja/buruh yang harus didasarkan pada alasan-alasan yang didasarkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. 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. 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 bukti 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 untuk 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 selama 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 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.<sup>8</sup>

## **KESIMPULAN**

---

<sup>8</sup> Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DEJURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 115-116.

1. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 156K/Pdt.Sus-PHI/2019 belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dalam mekanisme yang harus di tempuh dalam penyelesaian ketenagakerjaan, upaya pemutusan hubungan kerja harus ada bipartite dan tripartite, sementara dalam Putusan Nomor 156 K/Pdt. Sus-PHI/2019 pemberi kerja sebagai Pemohon kasasi/Tergugat belum melaksanakan pemutusan hubungan kerja sesuai perundang-undangan.
2. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 156K/Pdt.Sus-PHI/2019 belum sesuai dengan rasa keadilan di masyarakat karena Inti Ammarona sebagai pekerja tidak mendapatkan hak sebagai pekerja dan tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan UndangUndang yang berlaku sesuai rasa keadilan.
3. Alasan perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untung mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Sehingga seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

## **SARAN**

1. Kepada pemberi kerja atau pengusaha diharapkan untuk dapat memahami ketentuan ketenagakerjaan terutama mekanisme dalam pemutusan hubungan kerja agar tidak terjadinya pelanggaran dan rasa tidak adil terhadap pekerja.
2. Terhadap pekerja untuk dapat menaati peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bekerja sehingga tidak ada kejadian yang dapat merugikan pihak pekerja maupun perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **Artikel Jurnal :**

Josviranto, M. (2022). Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptuan*, 7 (1). *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(1), 165-170.

Purnomo, P., & Soekirno, S. (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Krisna Law*, 4(1), 49-58.

Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 115-116.

Sinaga, N. A. (2018). ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PHK. *JURNAL ILMIAH HUKUM DIRGANTARA*, 4(2).

**Buku :**

Budimansyah, D. (2016). *Hak Asasi Manusia*. Tangerang Selatan, hal.16.

Djumialdji, F. (2005). *Perjanjian Kerja* (hal.44 (Ed.); 2005th ed.). PT. Sinar Grafika.