

PENYEBAB TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA DITINJAU BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Oleh:

Ni Komang Sri Intan Amilia
I Gede Yusa

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

This paper entitled “The Causes of The Termination of Employment by Employers of Workers Reviewed by Law Labor”. Because of that, the purpose of this paper is to know the causes of the termination of employment (layoff) by employers of workers reviewed by Law Labor. The methods used in this research is normative legal research method in which a study on the legal aspects of employment with the statute approach and also through the primary and secondary legal law material. Layoffs is the termination of the working relationship between workers with employers because of a particular reason that caused the termination of the rights and obligations between them. Layoffs are regulated in article 150 to article 172 of Law Number 13 years 2003 on Labor. In this case, layoffs undertaken by employers must be appropriate based on the provisions of the Act. So employers can't do layoffs in vain against the workers.

Keywords : Cause, Termination of Employment, Labor Law

ABSTRAK

Tulisan ini berjudul “Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan”. Maka dari itu, diperoleh suatu tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha terhadap pekerja ditinjau berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian terhadap aspek hukum ketenagakerjaan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan serta melalui bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. PHK adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha karena sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara mereka. PHK diatur dalam pasal 150 sampai pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus sesuai berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut. Sehingga pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sembarangan terhadap pekerjanya.

Kata Kunci: Penyebab, Pemutusan Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan

I. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam dunia ketenagakerjaan tentunya terdapat berbagai permasalahan. Dimana masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang luas dengan dengan penciptaan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan, baik di tingkat

lokal maupun nasional.¹ Salah satu kebijakan dari suatu perusahaan yang sangat menyulitkan pekerja yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesungguhnya PHK tidak dapat dilaksanakan begitu saja, karena pelaksanaan PHK sudah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Mengenai masalah PHK yang disebabkan karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidaklah menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Sehingga masing-masing pihak telah mempersiapkan diri untuk menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, terutama mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena akan sangat berdampak terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusahanya. Jadi terdapat ketidakjelasan terutama dalam hal ganti rugi.

Sehingga, apabila terjadi PHK yang dapat merugikan pihak pekerja maka hal tersebut perlu ditinjau berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

1.2 TUJUAN PENULISAN

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja ditinjau berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

II. ISI MAKALAH

2.1 METODE PENULISAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Pendekatan masalah yang diterapkan adalah pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari kajian kepustakaan dan berdasarkan perundang-undangan.² Serta menganalisa bahan hukum melalui bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

¹ Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta Timur, h. 2.

² Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Cet. VI, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, h. 93.

2.2 HASIL DAN PEMBAHASAN

2.2.1 PENYEBAB TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA DITINJAU BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

PHK berdasarkan pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.³ Jadi dapat disimpulkan bahwa PHK adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha karena sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara mereka.

Beberapa penyebab terjadinya PHK oleh pengusaha berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Berakhirnya hubungan kerja, diatur dalam pasal 154.

Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, pekerja mencapai usia pensiun (juga diatur dalam pasal 167), dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Karyawan terbukti telah melakukan kesalahan berat, diatur dalam pasal 158.

Dalam pasal tersebut ada sepuluh kategori kesalahan berat, salah satunya yaitu pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

3. Karyawan ditahan oleh Pihak yang berwajib dikarenakan bukan atas laporan Pengusaha, diatur dalam pasal 160.

Apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

4. Pekerja melakukan pelanggaran, diatur dalam pasal 161.

Pekerja telah melakukan pelanggaran atas kesepakatan kerja, peraturan perusahaan dan peraturan internal lainnya yang telah disepakati, setelah perusahaan telah

³ Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II, Ghalia Indah, Bogor Selatan, h. 121.

memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali secara berturut-turut kepada yang bersangkutan.

5. Perubahan status, penggabungan, peleburan/perubahan kepemilikan (pasal 163).
Apabila terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan oleh perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja berhak uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang pengganti hak.
6. Perusahaan mengalami kerugian, diatur dalam pasal 164.
PHK terjadi apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam hal mana Perusahaan telah mengalami kerugian secara berturut-turut selama 2 tahun.
7. Perusahaan dalam keadaan Pailit, diatur dalam pasal 165.
Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156.
8. Karyawan Mangkir atau Karyawan tidak masuk bekerja tanpa ijin minimal selama 5 hari berturut-turut dimana Perusahaan telah melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali dan Karyawan tidak dapat memberikan alasan yang dapat diterima Perusahaan (pasal 168).⁴

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK diatur dalam ketentuan pasal 150-172, yang pada dasarnya pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sembarangan terhadap pekerjanya. Sehingga penyebab atau alasan pengusaha melakukan PHK, harus sesuai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana pada hakekatnya pengusaha harus sebisa mungkin untuk meminimalisir terjadinya PHK terhadap pekerja.

⁴ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. IV, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 194-195.

III. KESIMPULAN

PHK adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha karena sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak. PHK diatur dalam pasal 150-172 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus sesuai berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut. Sehingga, pada hakekatnya pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sembarangan terhadap pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. IV, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta Timur.

Marzuki, Peter Mahmud, 2010, *Penelitian Hukum*, Cet. VI, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II, Ghalia Indah, Bogor Selatan.

Undang-Undang:

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).