

Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Micael Josviranto

Program Studi Hukum, Universitas Nusa Nipa
Jl. Kesehatan No. 03 Maumere, Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Email: micaeljosviranto23@gmail.com

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada 11 Desember 2021
Disetujui pada 16 Februari 2022
Dipublikasikan pada 26 Februari 2022
Hal. 165-170

Kata Kunci:

Pemutusan hubungan kerja;
perusahaan; Undang-undang

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>

Abstrak: Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah salah satunya. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Bahan hukum primer diperoleh dari undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder didapat dari pengkajian terhadap literatur hukum khususnya ketenagakerjaan, makalah, internet dan lain-lain. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara.

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.

Salah satu permasalahan yang sering muncul terdengar di dalam hubungan kerja adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawainya. Selesainya kontrak kerja dapat menjadi buruh tidak punya lagi mata pencaharian yang baik sehingga pada masa pengangguran akan menanggungnya dengan segala akibat, sehingga pimpinan perusahaan dituntut untuk menjamin dan ketentraman hidup buruh, sebaiknya tidak ada pemutusan kontrak kerja bila dilihat dari akibat yang akan didapatkan oleh buruh, setelah selesai kerja.

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 mata pencaharian dan menyebabkan kekurangan perekonomian dalam rumah tangga. Dengan ini PHK seharusnya dipertimbangkan dengan sangat baik jika ingin dilakukan oleh para pimpinan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja atau biasa kita dengar dengan sebutan PHK merupakan isu yang sangat sensitif, pimpinan seharusnya memiliki kebijakan ketika hendak mau melakukan pemutusan kerja terhadap karyawannya, karena akan berdampak pada kehidupan karyawan dan mengakibatkan menjadi pengangguran. Jadi pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. (Kasim, 2004).

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni, jenis penelitian hukum normatif. Hukum normatif merupakan ini dengan cara mengkaji peraturanyang ada pada undang-undang yang berlaku saat ini terhadap suatu permasalahan (Sunggono, 2007). Normatif biasanya sering disebut sebagai penelitian doktrinal, yakni, penelitian yang mengkaji undang-undang dan pustaka. Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini adalah mengkaji tentang PHK.

Adapun pendekatan adalah perundang-undangan dan pendekatan kasus, perundang-undangan, kasus, konseptual, dan perbandingan hukum. Adapun sumber yang dapat diolah dalam penelitian normatif bersumber dari bahan hukum primer, skunder dan tersier.

Teknik dalam pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan yakni dengan data dari buku, artikel asas siding terbuka dan penyiaran siding pidana. Teknik analisis data untuk bahan hukum dilakukan dengan cara analisis kualitatif yaitu menguraikan data ke dalam bentuk kalimat yang disusun secara terperinci, sistematis, dan analitis (Soekanto dan Mamudji, 1995: 12).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Hubungan Kerja

Menurut UU No. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Definisi yang dijelaskan tersebut bisa dimengertisesungguhnya hubungan kerja bisa terjadi yang disebabkan dengan adanya kesepakatan kerja baik kesepakatan tertulis maupun lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU. Tenaga kerja dengan kesepakatan adalah kesepakatan antara buruh dan bos. Yang menentukan syarat dan kewajiban. Syarat 1 dan 2 subjektif yang jika tidak terpenuhi maka dapat dibatalkan oleh orang yang bertanggung jawab. Untuk syarat 3 dan 4 jika tidak memenuhi kesepakatan hingga sesuai hukum.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemberhentian kerjasama adalah pengakhiran kerja sama disebabkan oleh suatu dan lain hal tertentu yang menyebabkan selesainya kewajiban antara buruh dan pimpinan. Sesuai dengan UU tentang Ketengakerjaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa PHK adalah pilihan yang paling terakhir pada menyelamatkan

tempat kerja. opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Selesaiannya kerjasam dalam kerja disebabkan oleh perbedaan yang menyebabkan antara kariyawan dan pimpinan saling menyalahkan. (Manulang, 2014)

Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada referensi hukum ketenagakerjaan, disebut sebagai banyak jenis pemberhentian yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh pimpinan perusahaan
Pemberhentian kerja sama oleh pimpinan sangat sering terjadi secara ketidaksamaan pemikiran oleh buruh maupun disebabkan oleh kondisi perusahaan tempat bekerja.
- b. Pemberhentian hubungan kerja oleh para pekerja
Buruh juga bisa memutuskan kerjasama kerjanya dengan prsetujuan pihak pimpinan pada waktu yang diinginkan pimpinan.
- c. Pemberhentian hubungan kerja demi badan hukum
Pemberhentian kerjasama oleh hukum merupakan pemberhentian kerjasama kerja yang bisa terjadi dengan sendiri yang dibuat perjanjian oleh pimpinan.
- d. Pemutusan kerja oleh para pengadilan
Di masing-masing pihak kesepakatan kerja bisa meminta pada pengadilan supaya kerjasama kerja diputus dengan alasan yang lebih penting. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan sebab: (a) pemutusan hak kerja oleh perusahaan yang pailit. (b) pemutusan hubungan kerja terhadap orang yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja dan dilaporkan melalui PPHI.

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja hendaknya dilakukan berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada supaya tidak menimbulkan berbagai macam masalah, dan dilakukan secara sebaik- baik, sebagaimana pada saat penerimaan sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjaga dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya terjadi pemecatan, dikarenakan dengan masalah yang tidak bisa selesaikan, hendaknya pemecatan pegawai harus melalui perlindungan hukum.

Ada 8 alasan pada pemberhentian hubungan kerja yaitu, UU, permintaan perusahaan, kemauan perusahaan, kemauan pekerja, pensiunan, perjanjian kerja bberakhir, perawatan karyawan, meninggal likuidasi. Kemauan perusaahaan bisa mengakibatkan seseorang wajib diberhentikan dari tempat bekerja/perusahaan secara hukum atau dipecat secara sepihak oleh pimpinan. Permintaan PHK bisa diberikan dalam hal pekerja melakukan sesuatu pelanggaran/ketidak sesuaian dengan aturan bekerja an. (a) pada saat membuat ikatan kesepakatan diberikan keterangan tidak asli/palsu (b) melaksanakan ketidakbaikan. Membrikan ancaman kepada pimpinan, keluarga pimpina dan rekan kerja. Pemecatan berdasarkan keinginan perusahaan bisa terjadi diakibatkan oleh pekerja yang berusia lanjut dan tidak bisa memberikan sumbangsih terhadap perusahaan. Pekerja tersebut berusia lanjut, dan melakukan tindakan yang merugikan. Kemauan perusahaan memecat pekerja karena (a) pekerja tidak bisa melaksanakan tugasnya, (b) kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, (c) tidak mematuhi peraturan, (d) tidak bisa kerja

dalam tim (e) melaksanakan kelakuan amoral.

Penyebab pemutusan hubungan kerja secara yuridis dalam UU No. 13 Tahun 2003 yaitu, (a) perusahaan mendapatkan penurunan maka perlu dikurangi pekerja. Pada PHK alasan kesalahan ringan dalam UU No. 13 tahun 2003. (b) pekerja sudah melaksanakan kesalahan, baik melanggar kesepakatan yang sudah dibuat dalam kesepakatan perusahaan, perjanjian atau kesalahan ringan dan kesalahan pidana.

Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Akibat PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika terjadi maka, akan menyebabkan kesulitan ekonomi bagi pekerja dan keluarganya. Dengan demikian perusahaan mewajibkan untuk memberikan pesangon kepada pekerja yang hendak dipecat untuk menghidupkan keluarganya sampai pekerja tersebut mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Peraturan tentang uang pesangon sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13. Tahun 2003.

Dengan adanya hubungan masa kerja, maka dengan pihak buruh berhak atas gaji sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pimpinan berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si buruh tersebut sesuai dengan kesepakatan kerja yang dibuat. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sepihak perusahaan sendiri, melainkan harus sesuai dengan Undang-Undang yang sudah dibuat. Rasa keadilan diantara kedua belah pihak “Dengan adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaanpun mengeluarkan biaya dan yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup”.

Perhitungan Uang Pesangon Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja No. 150 Tahun 2000 uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja atau pimpinan perusahaan kepada karyawan akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Pesangon merupakan bagian yang diberikan kepada buruh berupa uang yang diberikan ketika terjadi pemutusan kerja yang berkaitan dengan jumlah jam kerja hal ini sudah dituangkan pada pasal 156 ayat 2 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 adalah (a) masa kerja kurang dari 1 tahun sama dengan 1 bulan upah, (b) masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun sama dengan dua bulan upah, (c) masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun sama dengan tiga bulan upah, (d) masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun sama dengan empat bulan upah, (e) masa kerja empat tahun atau lebih tetapi

kurang dari lima tahun sama dengan lima bulan upah, (f) masa kerja lima tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun sama dengan enam bulan upah, (g) masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun sama dengan tujuh bulan upah, (h) masa kerja tujuh tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan tahun sama dengan delapan bulan upah, (i) masa kerja delapan tahun atau lebih sama dengan sembilan bulan upah.

Uang Pesangon Penggantian Seharusnya dapat diterima Oleh Pekerja Apabila Terjadi PHK pada karyawan

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 UU No.13/2003; (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; (b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; (c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; (d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Komponen yang digunakan dalam perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan.

Komponen uang upah yang harus digunakan untuk dasar sebagai perhitungan uang pesangon kepada karyawan, uang untuk penghargaan semasa kerja, dan uang sebagai pengganti hak yang sewajarnya bisa diterima yang sudah tertunda, terdiri atas gaji pokok dan bebrbagai macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada karyawan dan keluarganya dirumah, termasuk biaya pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh.

KESIMPULAN

Perlakuan pemberhentian hubungan kerja dibuat oleh perusahaan hendaknya mengacu pada UU No.13 thn 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan sesungguhnya pemberhentian hubungan kerja dilakukan melalui beberapa proses yang dilakukan dengan cara mengadakan masyawah antara karyawan dengan pihak perusahaan, jika tidak menemui jalan maka dengan jalan pengadilan dalam memutuskan perkara yang ada, demikian juga dengan pekerja yang hendak mengundurkan diri/risaign harus sesuai dengan UU yang ada. Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang sudah di PHK dimana dalam UU mewajibkan perusahaan mengasih uang pesangon, uang penghargaan dan uang perhentian hak. Peartuan ini sudang dituangkan dalam pasal 156, 160-169 Undang-undang No. 13 thn 2003 tentang ketenagakerjaan.

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja saat ini belum maksimal yang dilakukan oleh pemerintah namun kita memberikan apresiasi dengan aturan-aturan hukum yang memberikan perlindungan untuk pekerja.

DAFTAR RUJUKAN

Melayu Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Umar Kasim, U. 2004. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum* Vol. 2.
- Ridwan, H. 1988. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 1948. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prints Darwan, P. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya. Bandung.
- Imam Soepomo, I. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Djambatan. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
- Bambang Sunggono, B. 2007. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal.27-28