

**KAJIAN HUKUM TERHADAP
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK PADA PERUSAHAAN**

Oleh

Muchamad Taufiq, M.H. & Zainul Hidayat, SE*)

Dosen Tetap Jurusan Akuntansi STIE Widya Gama Lumajang

*) Dosen STIE Widya Gama Lumajang

ABSTRACT

Muchamad Taufiq, M.H., & Zainul Hidayat, SE) Law Study Towards Work Connection Severance Disagreement Unilaterally in Company.*

Invite to invite number Republic of Indonesia: 2 year 2004 about connection disagreement industrial mention, " work connection severance disagreement that disagreement because inexistence same as opinion hits work connection terminating that done by one of the parties" . Confirmed also in section 3 that, " connection disagreement industrial obligatory strived for the completion beforehand pass negotiation bipartite upon mutual consensus to achieve agreement" .

Disagreement ends in PHK most often if in character unilateral that is caused by boss and worker, but importantest analysis to PHK caused by boss because bot rarely laid worker position as weak side, in pressure, treated inequitable, also inhuman.

This watchfulness lifts troubleshoot about procedure PHK with legal consequences on phk unilateral that caused by boss.

This watchfulness uses to approach law and regulation because this watchfulness to focus in applications and analysis towards law and regulation related to work connection severance disagreement.

Law ingredient that used in this watchfulness covers primary law ingredient that is law and regulation related work connection severance disagreement, while secondary law ingredient covers books or literature related to work connection severance disagreement and to working. Law ingredient collecting technique passes book study, the essentials is registered by using card system. method that used in law ingredient collecting snowball method.

Ingredient analysis is done to conclude deductively. use premis major, furthermore applied in unilateral work connection severance disagreement event in companies "premis minor", furthermore pulled konklusi-.

Watchfulness to detect, realize, with analyze procedure PHK at company and legal consequences PHK in company. watchfulness benefit theoretically be evaluation towards procedure PHK found in invite to invite Number : 12 year 1964 so that can be made base law source repair to employed and the practise benefit reality law protection for worker so that created certainty principality and law justice

PENDAHULUAN

Cita-cita pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dan pembangunan

masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat

sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual merupakan amanat Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945, yang wajib diwujudkan

Tenaga Kerja berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Perencanaan dan program ketenagakerjaan yang lebih konkret akan dapat meningkatkan kualitas kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja misalnya melalui pelatihan, pemagangan dan pelayanan *job marketing*.

Tenaga kerja sebagai komponen pembangunan wajib mendapatkan perlindungan atas hak-haknya ketika sedang aktif bekerja maupun ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi demikian dalam rangka terpenuhinya keadilan dan terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang melalui perwujudan perlindungan atas upah kerja dan jaminan sosial tenaga kerja sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan, serta tidak adanya tekanan dan paksaan di lingkungan kerja.

Merosotnya *grade* perekonomian Indonesia diakhir Tahun 1996 memiliki akibat yang besar terhadap dunia ketenagakerjaan. Salah satu akibat yang paling dapat dirasakan adalah terjadinya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Diantara 4 jenis PHK, yang krusial adalah jenis PHK sepihak yaitu karena Majikan dan karena Tenaga Kerja. Namun yang sering menjadi *tragedi* adalah terjadinya perselisihan PHK karena Majikan. Hal ini wajar karena majikan memiliki berbagai kelebihan yang dapat menempatkan posisi pekerja menjadi sulit.

Guna menjamin adanya ketertiban, keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian PHK serta aturam pelaksanaan pasal 7 ayat (3) dan (4) dan pasal 13 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964, telah dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-150/Men/2000 Tentang *Penyelesaian Pemutusan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan*.

Telah jelasnya peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan PHK dan tata cara PHK, persoalannya adalah masih sangat banyak kita temukan berbagai macam pelanggaran terkait PHK ketenagakerjaan

Dalam penelitian ini akan dikaji dari aspek hukum tentang prosedur dan akibat terjadinya perselisihan PHK sepihak.

Rumusan Masalah

- a. Prosedur Perselisihan PHK pada Perusahaan
- b. Akibat Hukum Perselisihan PHK secara Sepihak pada Perusahaan

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui, memahami, serta menganalisis prosedur PHK di Perusahaan
- b. Mengetahui akibat hukum PHK pada perusahaan.

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis : merupakan evaluasi terhadap prosedur PHK yang terdapat dalam Undang Undang No. 12 Tahun 1964 sehingga dapat dijadikan dasar perbaikan sumber hukum ketenagakerjaan.

- b. Manfaat praktis : terwujudnya perlindungan hukum bagi pekerja sehingga tercipta azas kepastian dan keadilan hukum

Kajian Pustaka

A. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Ketentuan Umum Pasal 1 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan, “ Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak “.

Ditegaskan pula dalam Pasal 3 bahwa, “ Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat “.

Sementara Pasal 55 menjelaskan bahwa, “ Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum “.

Terkait PHK sebagaimana Pasal 56 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 menjelaskan fungsi Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus, “ ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja “.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 1964 terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan PHK sedapat mungkin dicegah dengan segala daya upaya.
- b. Perundingan antara pihak yang berselisih relatif lebih dapat diterima oleh pihak

bersangkutan dibanding dari penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.

- c. *Intervensi* pemerintah dalam proses PHK akan dilakukan menakala terjadi jalan buntu antara dua pihak. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan ijin dari Pemerintah.
- d. Akibat PHK secara besar-besaran karena tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban tenaga kerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan atau tempat Kerja lain.
- e. PHK akibat modernisasi, efisiensi, yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan lain.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 1 angka 19 menjelaskan : “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha”.

Pasal 21 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 25 Tahun 1997 menentukan :

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - a) Pekerja meninggal dunia, b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian Kerja,
 - c) Adanya putusan pengadilan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian Kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan Kerja, d) Keadaan memaksa

- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha dan /atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, dan hibah
- (3) Dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha mengakhiri perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan pekerja.
- (4) Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.

Selanjutnya berhubungan dengan pengakhiran perjanjian kerja sebelum berakhirnya hubungan kerja Pasal 22 Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 25 1997 menjelaskan :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan Kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan Kerja bukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, pihak yang mengakhiri hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.

Penjelasan pasal 22 ini berbunyi : Untuk menjamin terlaksananya pembayaran ganti rugi, kewajiban mengenai pembayaran ganti rugi tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerjanya.

B. Upaya Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Perlindungan Kerja akan mencakup :

- a. Norma Keselamatan Kerja.
- b. Norma Keselamatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan.
- c. Norma Kerja, etika dan moral.
- d. Terhadap kecelakaan tenaga kerja.

Imam Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan pekerja, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis,
- b. Perlindungan sosial,
- c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 25 Tahun 1997 menjelaskan perlindungan atas :

- a. larangan mempekerjakan anak (pasal 95),
- b. larangan mempekerjakan orang muda (pasal 96),
- c. larangan mempekerjakan wanita (pasal 98-99)

Perlindungan terhadap Pekerja dijelaskan lebih mendalam pada Pasal (98) yaitu :

- (1) Setiap pekerja mempunyai hak memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan Kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia & agama.

- (2) Untuk melindungi kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas Kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan Kerja;

Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, Undang Undang ini juga menetapkan waktu kerja, baik siang hari maupun hari yang wajib ditaati oleh setiap pengusaha, hal ini diatur pada pasal 100.

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bahwa yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga Kerja ialah suatu perlindungan bagi tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga Kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jaminan sosial tenaga kerja dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) pengertian yaitu :

- a. Jaminan sosial dalam arti luas, meliputi usaha-usaha : Pencegahan dan pengembangan, misalnya *social security*, Pemulihan dan penyembuhan, seperti *social assistance*, Pembinaan, misalnya sarana sosial (*social infra-structure*).
- (1) Jaminan sosial dalam arti sempit meliputi usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan, yang berupa : bantuan dan asuransi sosial.

Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah

Penelitian yang mengambil judul “ Tinjauan Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan “adalah termasuk jenis penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*), karena penelitian ini memfokuskan pada penerapan dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan **bahan hukum sekunder** meliputi buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan ketenagakerjaan.

c. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yaitu dikumpulkan melalui studi pustaka (*library Research*), hal-hal yang penting dicatat dengan menggunakan sistem kartu. Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan bahan hukum adalah metode *bola salju* selanjutnyadiolah dengan mengklasifikasikan bahan-bahan yang ada sesuai dengan rumusan masalah yang teliti sehingga fokus pada bahan-bahan yang relevan.

d. Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan dilakukan untuk menarik kesimpulan secara deduktif. Menggunakan *premis mayor*, selanjutnya diterapkan pada peristiwa perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak pada

perusahaan (*premis minor*), selanjutnya ditarik *konklusi*-nya.

PROSEDUR PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN

1. Pengertian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 UU RI Nomor : 2 Tahun 2004).

Pengertian Hubungan Kerja dijelaskan dalam pasal 10 Undang Undang Republik Nomor : 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa : *hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat Kerja, hak dan kewajiban para pihak* (pasal 1 angka 6 UU No. 25/1997).

Pasal 12 ayat 1, 2, 3 UU No. 25/1997 menetapkan syarat sahnya perjanjian Kerja, sebagai berikut :

- (1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kemauan bebas kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. Pekerjaan yang diperjanjika tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perjanjian yang dibuat oleh para pihak, yang bertentangan dengan ketentuan

ayat 1 yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan.

- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c dan d batal demi hukum.

Yang dimaksud dengan dapat dibatalkan pada ayat ini, apabila salah satu pihak menyatakan keberatan, dan apabila diperlukan dapat dimintakan pembatalan perjanjian kerja tersebut melalui pengadilan yang berwenang.

Yang dimaksud dengan batal demi hukum bahwa perjanjian kerja itu batal dengan sendirinya sehingga para pihak tidak mempunyai kewajiban untuk melanjutkan perjanjian Kerja tersebut.

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak (pasal 15).

Sedangkan mengenai berakhirnya perjanjian kerja diatur pada pasal 21 UU RI Nomor : 25/1997, yang berbunyi :

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian Kerja;
 - c. Adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian Kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan Kerja;
 - e. Keadaan memaksa.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha/beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, dan hibah.

- (3) Dalam hal pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha mengakhiri perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan pekerja.
- (4) Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.

Dari pengertian hubungan Kerja dan perjanjian Kerja, maka jelaslah bahwa hubungan Kerja sebagai bentuk hubungan hukum, baru lahir setelah adanya perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja.

Dalam pretek, perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak.

Berbeda halnya dengan PHK yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian antar pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis kedudukannya lebih lemah dibanding pihak pengusaha. Prinsipnya PHK bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh secara psikologis, ekonomis atau finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan Kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk

perusahaan, di samping biaya-biaya lain, seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran, dan fotocopy surat-surat lainnya).

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebahai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya hubungan Kerja itu, khususnya bagi pekerja dan keluarganya, Imam Soepomo mengatakan bahwa : “ *Pemutusan Hubungan Kerja Bagi pekerja merupakan permulaan segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan mebiayai keperluan hidup menyekolahkan anak-anak dan sebagainya* “.

Pemutusan Hubungan Kerja harus dihindari terjadinya, bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali. Jika terpaksa terjadi, karena alasan-alasan dan tata-cara yang dapat dibenarkan oleh Undang Undang, dan secara prosedural tetap diperlukan turut campur dari pihak pemerintah, yakni adanya izin permohonan PHK instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan adalah merupakan salah satu bentuk pengawasan yang bersifat preventif agar tidak terjadi kesewenang-wenangan oleh pihak pengusaha dalam melakukan PHK.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Tingkat Perusahaan dan Tingkat Pemerantaraan diatur mulai pasal 6 sampai dengan pasal 13 Surat Kepmenakertrans No. : Per-

150/Men/2000, yang pada intinya menetapkan hal-hal berikut :

- Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan Kerja.
- Pembinaan dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan PHK.
- Surat peringatan tertulis.
- Masa berlaku masing-masing surat peringatan selama 6 bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.
- Pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir apabila :
 - ◆ Setelah tiga berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.
 - ◆ Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - ◆ Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
 - ◆ Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.
- Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat

mengajukan izin PHK kepada Panitia Daerah untuk PHK perseorangan atau kepada panitia Pusat untuk PHK massal.

- Dalam hal PHK tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha dan pekerja (dengan serikat pekerja) wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai PHK tersebut.
- Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.
- Dalam perundingan mencapai persetujuan bersama Panitia Daerah Panitia Pusat memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan bersama, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah;
- Dalam hal perundingan tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk Perselisihan PHK perseorangan atau Panitia Pusat untuk Perselisihan PHK massal, salah satu pihak atau para pihak lain mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara;
- Pegawai perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut perundang-undangan yang berlaku;
- Pegawai perantara dalam melaksanakan pemerantaraan Perselisihan PHK harus

- mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat;
- Dalam hal pemerantaraan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, pegawai pemerantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 hari sejak diterimanya anjuran tersebut;
 - Dalam salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 hari, maka dianggap menolak anjuran. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka pegawai perantara harus memuat laporan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian Perselisihan PHK;
 - Dalam hal pemerantaraan tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara;
 - Dalam hal pelaksanaan pemerantaraan terdapat tuntutan bersifat normatif, antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka pegawai perantara meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut;
 - Dalam hal pemerataan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, pegawai perantara menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah dan Panitia Pusat

dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Depnaker.

- Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.
- b. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat
- c. Berkaitan dengan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat diatur dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. : Per/Men/2000 pasal 14 sampai dengan pasal 20.

JENIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN

Terdapat 4 jenis PHK yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Majikan dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan. Sesuai dengan judul penelitian, maka yang diteliti adalah PHK yang sifatnya sepihak.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya; bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan/pengusaha.

Sehubungan dengan hak tenaga kerja memutuskan hubungan kerja pasal 1603 I KUH Perdata menentukan : “apabila

perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan maka selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan menyatakan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan”.

Sejalan dengan ketentuan tersebut di atas UU No. 12 tahun 1964 menyatakan bahwa adanya masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan untuk pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari pejabat yang berwenang.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu perjanjian satu pasal yang menarik untuk mendapatkan perhatian pengkajian secara mendalam, yakni pasal 22 No. 25 tahun 1997 menetapkan :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.

Namun perlu dicermati bahwa terdapat perkecualian atas PHK sepihak karena pekerja yaitu harus terdapat alasan-alasan mendesak sebagaimana dimaksud pada pasal 20 ayat 1 Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No : Per-150/Men/2000, apabila pengusaha :

- a. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar dan mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan bertentangan dengan Undang Undang Kesusilaan;
- c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- d. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan pada hasil pekerjaan;
- f. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pihak Majikan

Menurut ketentuan pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-150/Men/1989 pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dengan minta izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena kesalahan berat akibat perbuatan pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan oleh pengusaha secara serta merta dalam hal :

- (1) Pekerja dalam masa percobaan;
- (2) Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis kemuan sendiri tanpa mengajukan syarat;
- (3) Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja

- atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- (4) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
 - (5) Pekerja meninggal dunia
 - (6) Pekerja meninggal dunia (pasal 2 ayat 2 Surat Kepmenaker No : Per-150/Men/2000).

AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 didalamnya terdapat ketentuan tentang Hak-hak pekerja akibat PHK pada perusahaan. Hak-hak pekerja akibat PHK antara lain :

1. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja (Pasal 22).

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaan oleh pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja (Pasal 23).

3. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 24).

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

- (1) Jika PHK terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian;
- (2) Dalam hal PHK perseorangan terjadi bukan kesalahan pekerja tetapi dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja berhak mendapat Pesangon paling sedikit 2 kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
- (3) Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksabesarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan dalam pasal 22, 23, 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain;
- (4) Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24,

- kecuali kedua belah pihak menentukan lain.
- (5) Dalam hal terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama, dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai pasal 22, 23, dan 24.
 - (6) Dalam hal ini terjadi PHK karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain
 - (7) Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian akibat PHK karena perubahan status atau kepemilikan atau perusahaan pindah lokasi, dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.
 - (8) Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak permohonan izin PHK atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.
 - (9) Apabila dalam permohonan izin PHK kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur . Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan izin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja Setempat.
 - (10) Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dan diketahui Kantor Depnaker setempat, maka putusan Panitia Daerah atau Panitia sesuai dengan kesepakatan bersama tersebut.
 - (11) Dalam hal pekerja putus hubungan kerja karena meninggal dunia, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris yang sah, uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 22 uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24.
 - (12) Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, sebagaimana dimaksud pasal 22, 23, 24, harus dilakukan secara tunai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Prosedur Pemutusan hubungan kerja pada perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan mensyaratkan bahwa : pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah **mendapat izin** dari Panitia

- Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (PED) sementara disisi lain wajib memperhatikan unsur PHK yang dilarang. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan dapat dibagi pada dua tingkat, yaitu penyelesaian Perselisihan PHK di tingkat Perusahaan/ Tingkat Pemerantaraan dan penyelesaian Perselisihan PHK di tingkat P4D/ P4P
2. Hak- hak yang timbul akibat PHK adalah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Ganti Rugi sesuai dengan ketentuan perundang- undangan yang berlaku.

Saran

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku hendaknya diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Penerapan aturan yang adil sebagai bentuk perlindungan pekerja. Penyelesaian yang ideal dari perselisihan perburuhan berkaitan dengan PHK adalah apabila masing-masing pihak dapat menerima keputusan PHK tanpa merasa ada yang dirugikan satu sama lain (*win-win solution*).
2. Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak pada Perusahaan, yang sering terjadi adalah pemutusan kerja oleh Pengusaha atau majikan. Mengingat kedudukan yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja, baik karena aspek sosial-ekonomi, pendidikan, serta hukumnya, maka agar tidak terjadi proses PHK yang sewenang-wenang oleh Pengusaha, maka intervensi

pemerintah (Dinas Tenaga Kerja) sebagai pembina, sekaligus sebagai Pegawai Perantara, benar-benar dapat bersifat obyektif berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan rasa keadilan bagi para pihak (penguasa atau pekerja)

3. Hak-hak yang diterima oleh Pekerja akibat Pemutusan Kerja Pada Perusahaan hendaknya dapat dibayarkan secara tunai segera/cepat, dan tepat sesuai ketentuan yang berlaku, tidak berbelit, tranparan, dan dengan prosedur yang sederhana dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Darwin Prinst, **Hukum Ketenagekerjaan Indonesia**, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Gunawan Widjaja, **Alternatif Penyelesaian Sengketa**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Fx. Djumiadji, **Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)**, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Iman Soepomo, **Pengantar hukum Perburuhan**, Djambahan, Jakarta, 1999
- , **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 1994
- John Cotton Howell, **The Complete Guide to Business Contracts**, Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, USA, 1980.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000

R. Indiarso & MJ. Sapteno, *Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, 1996.

Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.

Peraturan Perundang-undangan

- Konvensi Nomor 87 Tahun 1984.
- R. Subekti dan Tjitrosoedobio Kitab Undang Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, Fokusmedia , Bandung, 2003.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (beserta penjelasannya), Karina, Surabaya, 2004.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Serikat Buruh
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 138.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 12 tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor : 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 5 Tahun 2003

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 28 Tahun 2002

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 83 Tahun 2000

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-77/Men/2001

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-78/Men/2001

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti kerugian Di Perusahaan.

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-171/Men/2000

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-204/Men/1999 Tentang penempatan Tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri.

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. : Per.03/Men/ 1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil atau Melahirkan.

- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/67 tentang Petunjuk-petunjuk bagi para petugas dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang Undang No. 12 tahun 1964.