

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Ni Luh Made Elida Rani
elidarani@unhi.ac.id
Fakultas Hukum, Universitas Hindu Indonesia Denpasar

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab: Pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian dan untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

Kata Kunci : *Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja*

1. Pendahuluan

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha. Oleh karena itu, maka UU Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara perinci. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, karena dua hal, yaitu : Pertama, UU No. 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian

perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU No. 12 Tahun 1964 tersebut baru dicabut dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kedua, UU No. 12 Tahun 1964 hanya mengatur masalah pemutusan kerja di perusahaan swasta saja, sedangkan UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dalam Pasal 150 ditentukan, bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur pemutusan hubungan kerja pada: badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Zaeni, 2019: 253).

Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Di sini perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir secara otomatis atau demi hukum. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya dapat juga suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerjanya atau Buruhnya. Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga yaitu Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Hakim, jika para pihak memperselisihkan pemutusan hubungan kerja itu. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil

perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja (Uwiyono, 2014: 136).

Mediator, yang dimaksud dalam Undang-Undang tersebut adalah pegawai negeri sipil di bidang ketenagakerjaan, yang memenuhi syarat sebagai mediator dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Konsiliator, seseorang atau lebih yang memenuhi syarat dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk melakukan konsiliasi. Pada awalnya Konsiliator mempertemukan para pihak yang berselisih untuk berunding mengenai permasalahannya, jika tahap ini berhasil maka para pihak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter, seseorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih, dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Uwiyono, 2014: 134).

2. Pembahasan

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak

menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh 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 foto copy surat-surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis, dikatakan bahwa: “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”. Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali (Asikin, 2016:173-175).

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yaitu: Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh; Rasionalisasi atau

pengurangan jumlah pekerja/buruh ini bisa terjadi karena dengan jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak akan mampu menjalankan kewajibannya (misal membayar upah) sesuai dengan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 ayat (1) ditentukan, bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal segala upaya tersebut di atas telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan: (a) Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan; (b) Masa kerja; dan (c) Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya.

Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Pengadilan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan tersebut akan diterima apabila rencana pemutusan hubungan kerja tersebut dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dan, penetapan permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan jika ternyata perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.

Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- e. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan-kesalahan pidana (kesalahan berat) (Zaeni, 2019: 253-255).

Menurut ketentuan pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1986 pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dengan minta izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Perselisihan Perburuhan karena kesalahan berat akibat perbuatan kerja sebagai berikut:

- a. Pada saat kesepakatan kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan;
- b. Mabuk, madat memakai obat bius atau narkotik di tempat kerja;

- c. Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
- d. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- e. Membujuk pengusaha dan atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;
- f. Dengan sengaja atau kecerobohnya yang merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
- g. Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
- h. Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.

Sebaliknya dalam beberapa hal pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan tanpa memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perburuhan antara lain:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja dengan persetujuan organisasi buruh;
- b. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964);
- c. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu, karena hubungan kerja itu putus dari hukum;
- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena peraturan pensiun, yakni buruh sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiunkan;
- e. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan karena alasan penting (Asikin, 2016:181-182).

3. Penutup

Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat 2 (dua) simpulan yang dapat disampaikan, antara lain:

1. Bahwa pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

2. Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019.
- Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, H. Lalu Husni, dan H. Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016.