



## Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Atanasio Trivaldus Bambar

Fakultas Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika, Surabaya, Indonesia

Email: [bambartrival16@gmail.com](mailto:bambartrival16@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-04-20 Revised: 2022-05-28 Published: 2022-06-26  <b>Keywords:</b> <i>Unilateral; Layoffs; Labor Law.</i>	Indonesia is a developing country based on the Law and Pancasila, the State of Indonesia itself is a country where there is often injustice between employees and service providers, which often occur unilaterally layoffs by employers, but many employees are less be aware that the actions of these entrepreneurs can be reported to the competent authority. Indonesia is a law state which regulates also related, manpower, which is regulated in the Manpower Law No. 13 year 2003. The law regulates the correct procedure for layoffs and the conditions for a company to lay off its employees are already mentioned in this law. The act of dismissal unilaterally is an act that violates the Labor Law No. 13 of 2003, so that the act is an act that can be reported.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-04-20 Direvisi: 2022-05-28 Dipublikasi: 2022-06-26  <b>Kata kunci:</b> <i>PHK; Sepihak; UU Tenaga Kerja.</i>	Indonesia adalah Negara berkembang yang berlandaskan Undang-undang dan Pancasila, Negara Indonesia sendiri adalah Negara yang sering terjadi ketidakadilan antara karyawan dengan penyedia jasanya atau atasannya, yang dimana sering terjadi PHK secara sepihak oleh para pengusaha, namun banyak karyawan yang kurang menyadari bahwa perbuatan para pengusaha tersebut dapat dilaporkan kepada pihak yang berwenang. Indonesia merupakan Negara hukum yang dimana mengatur juga terkait, ketenagakerjaan yaitu diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. UU tersebut mengatur bagaimana prosedur yang benar dalam melakukan PHK dan syarat-syarat suatu Perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya sudah disebutkan dalam UU ini. Perbuatan PHK secara sepihak merupakan perbuatan yang melanggar UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, sehingga perbuatan tersebut merupakan perbuatan yang dapat dilaporkan.

### I. PENDAHULUAN

Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi mendapatkan upah, dia adalah pekerja/buruh/karyawan. Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut di atas sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, perselisihan tersebut merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia, uUndang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja, mengenai PHK itu sendiri secara

khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu: (1) Perselisihan Mengenai Hak, (2) Perselisihan Kepentingan, (3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja, (4) Perselisihan antara serikat pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut, pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak terutama

pekerja yang berada pada posisi yang lemah dibandingkan pengusaha, pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja, seiring dengan laju per-kembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia, sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Di Era Globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan, saat menjalankan fungsinya sebagai elemen utama dalam satu sistem kerja, karyawan tidak bisa terlepas dari berbagai kesulitan dan masalah. salah satu masalah yang marak terjadi adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kemunduran yang menyebabkan pendapatanpun mengalami keterpurukan mengakibatkan banyaknya perusahaan yang mengadakan restrukturisasi yaitu mengurangi karyawan dengan alasan yang efisien.

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara, secara yuridis pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi tenaga kerja memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi

orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja, perbedaan pasal 5 dan pasal 6 adalah mengenai siapa yang menjadi subjek dari kedua pasal tersebut. pada pasal 5 yang menjadi subjeknya adalah semua orang yang yang disebut pengusaha sedangkan pada pasal 6 subyeknya adalah pengusaha yang mempekerjakan orang lain atau yang disebut pekerja/buruh, kedudukan buruh yang relatif berada dipihak yang lemah membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat, wadah tersebut adalah pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja. Menurut Eggy Sudjana secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesia antara lain yakni: (1) Lemahnya posisi tawar tenaga kerja ber-hadapan dengan pemilik perusahaan atau industry karena keahlian dan tingkat pen-didikan yang rendah, (2) Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh, kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga Negara dari suatu negara hukum demokrasi yang berkedaulatan rakyat, hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut Hak Asasi Manusia. Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yaitu apabila suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit. Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, maka status dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan mengalami ketidakpastian karena pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan, pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya, dalam Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Tetapi dalam praktek yang sering terjadi, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka dampak buruk selalu terjadi terhadap pekerja/buruh, dimana pada pekerja/buruh dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, perusahaan mempunyai kewenangan terhadap harta kekayaannya, kewenangan terhadap harta kekayaan pailit pengusaha berpindah kepada kurator. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskannya tugas dan kewenangan dari kurator serta prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memainkan peranan penting untuk melindungi nasib buruh, namun sayangnya UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai regulasi perburuhan terbaru justru tidak mengakomodasi hal itu, justru UU Nomor 12 Tahun 1964 yang telah dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih tegas mengatur tentang larangan terjadinya pemutusan Hubungan Kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yang berdasar atas kontrak kerja lebih disenangi oleh pengusaha karena tidak ada keharusan bagi pengusaha untuk memberikan pesangon, tetapi apabila hubungan kerja kontrak tersebut diberhentikan ditengah jalan, maka izin pemberian PHK tetap dilakukan, salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi masa kerja tersebut. Kerja kontrak dilandasi adanya syarat waktu yaitu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau pekerjaan tersebut tidak memakan waktu yang lama. Namun kebanyakan syarat tersebut disalah artikan oleh pengusaha. Fenomena menarik lainnya adalah masa percobaan, saat ini hampir semua perusahaan menerapkan masa percobaan selama enam bulan atau satu tahun baru kemudian pekerja diangkat sebagai pekerja tetap. Padahal masa percobaan tidak boleh lebih dari tiga bulan dan tidak boleh diperpanjang. Ada fakta yang menarik di dunia kerja kita bahwa ada tenaga honorer tidak hanya guru di perusahaan swasta juga ada. Padahal regulasi perburuhan itu sendiri tidak mengenal tenaga honorer.

## **II. METODE PENELITIAN**

Dalam menulis karya ilmiah ini, penulis melakukan metode pengumpulan data dengan membaca jurnal dan webside yang membahas tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak penyedia jasa,

selain itu penulis juga membandingkan data tersebut dengan Undang-undang yang mengatur terkait hubungan kerja yaitu Undang-undang No. 13 tahun 2003.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hak Bagi Karyawan Yang Di PHK**

Negara Indonesia adalah Negara yang berlandaskan hukum dan Pancasila, Negara Indonesia menjamin adanya keadilan sosial terhadap warga negaranya, selain itu Negara Indonesia memiliki cita-cita yaitu mensejahterakan semua warga negaranya, sehingga terdapat penyedia jasa kerja dan para pekerja yang dimana menjadi karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan pangan sandang maupun papan, Indonesia sebagai Negara berkembang merupakan Negara yang dimana suatu hubungan kerja sangat lumrah terjadi di dalamnya, dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja, karena para pekerja/ buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan, dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak" dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan, hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156

ayat (4), PHK salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.

Jika Anda merupakan pegawai tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT"), maka mengenai pemutusan hubungan kerja ("PHK") mekanismenya diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) syarat untuk melakukan PHK, yaitu dalam hal pekerja melakukan pengaturan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah pekerja/buruh yang diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut. Pada nyata melalui Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK, jika PHK tidak bisa dihindarkan, tetap wajib dirunding oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau buruh/buruh yang tidak menjadi pekerja/ buruh. Melihat hal tersebut, berarti PHK harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, barulah persetujuan hasil perundingan tersebut tidak memberikan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah mediasi hubungan industrial konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial dan pengadilan hubungan industrial. Di Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan jika PHK Tanpa adanya Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan industrial akan Menjadi Batal demi hukum. Artinya, PHK sepihak tersebut dianggap TIDAK PERNAH Terjadi dan selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Belum industri ditetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja atau buruh Harus Tetap melaksanakan Segala kewajibannya.

## 2. PHK Dimasa Covid -19

Dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-

19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia, dilematis berbagai negara dalam menanggulangi covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19, salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan force majeure, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya, hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun, sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan force majeure yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan, karena alasan force majeure yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan, melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja ataupun perusahaan, diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan

kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia, sehingga beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan. Seringkali perusahaan yang memPHK karyawannya menggunakan alasan yang tidak jelas yaitu adalah alasan *force majeure*, padahal diketahui bahwa perusahaannya masih beroperasi, dalam hal ini, pemenuhan hak dari seorang karyawan dikatakan tidak terpenuhi, karena pihak penyedia jasa melanggar perjanjian kontrak kerja yang telah dibuat dengan alasan *force majeure* padahal, perusahaan tersebut masih beroperasi. Perbuatan tersebut juga telah menyalahi aturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi.

### **3. Langkah Hukum Pekerja Di PHK Sepihak**

Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak/sewenang-wenang, maka langkah yang dapat dicapai adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Apabila tidak menemukan penyelesaian yang baik, barulah kemudian Anda dapat menempuh langkah dengan memperkarakan PHK yang sewenang-wenang ke pengadilan hubungan industrial diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), dalam hal ini, karyawan yang di PHK secara sepihak memiliki peran yang sangat penting, dalam menyelesaikan permasalahan ke-

tenagakerjaan yang terjadi di Indonesia, seperti salah satunya adalah masalah PHK secara sepihak, maka sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui betapa pentingnya hukum ketenagakerjaan itu. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja, upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif yang penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja, apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum yang tetap, penyelesaian secara bipartit ditempuh melalui negosiasi dengan maksud menyelesaikan sengketa/konflik tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis lewat komunikasi dua arah. Upaya hukum secara mediasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan konflik dengan bantuan pihak ketiga yang dapat diterima oleh para pihak, tidak berpihak dan netral dalam membantu secara sukarela para pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan, upaya lain yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan PHK ini adalah melalui konsiliasi, upaya ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih dalam PHK secara damai.

### **4. Relevansi UU Tenaga Kerja Terkait PHK Sepihak**

Permasalahan ketenagakerjaan yang marak terjadi di Indonesia saat ini banyak disebabkan karena upah buruh yang tidak sesuai dengan UMR, maupun karena pemecatan hubungan kerja sepihak, pada masa kolonial, hukum yang mengatur tentang perburuhan tunduk pada hukum belanda yang

berlaku saat itu, yaitu BW (burgerlijk wetboek) dan berlaku berlainan bagi tiap golongan penduduk saat itu. Namun, setelah Indonesia merdeka peraturan tersebut tidak berlaku lagi, tepatnya setelah tiga tahun merdeka Indonesia mengeluarkan peraturan tentang ketenagakerjaan ini dalam Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang saat ini pengaturannya ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, atau biasa disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan[ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat". *Mimbar Hukum*, Vol. 29, No. 2, (Juni 2017), 221]. Peraturan ini dibuat oleh pemerintah sebagai bentuk campur tangan pemerintah dalam melindungi hak-hak buruh yang sering berada dalam posisi lemah, diharapkan dengan lahirnya Undang-Undang ini kedudukan buruh tidak lagi lemah, walaupun pada kenyataannya masih banyak kasus yang terjadi masih belum memberikan perlindungan pada pihak buruh, seperti pada kasus PHK ini, mengenai hubungan kerja lazimnya akan disertai pula dengan perjanjian kerja, sebab hal ini menjadi dasar dalam hubungan kerja, namun permasalahannya dalam perjanjian kerja pihak buruh tidak lagi mempunyai hak untuk menentukan keinginanannya dalam perjanjian ini.

Umumnya isi dari perjanjian ini sudah menjadi hak penuh dari suatu perusahaan atau tempat ia bekerja nanti, perjanjian ini sifatnya memaksa, namun demikian seharusnya buruh juga diberikan hak untuk menentukan isi dari perjanjian tersebut selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Unsur dari perjanjian kerja meliputi pekerjaan, upah, perintah, serta ada yang menambahkan waktu [Ibid., 226], dalam permasalahan pemutusan hubungan sepihak ini dapat diselesaikan pada peradilan Hubungan Industrial. Peradilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkup peradilan umum atau biasa disebut Pengadilan Negeri (Pasal 55 UU No 2 Tahun 2004), pengadilan hubungan industrial dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Suatu situasi dan keadaan yang sulit akan berimplikasi menimbulkan ketidakadilan, oleh sebab itu hukum harus memberikan solusi yang tepat agar para pihak dapat terlindungi dari kemungkinan timbulnya kerugian, yaitu dengan melalui mekanisme yang benar dan sesuai dengan prosedur yang ada, permasalahan perselisihan hubungan industrial sering sekali terjadi di setiap negara, tidak terkecuali Indonesia sendiri. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka dapat diselesaikan dengan 2 cara, yaitu melalui jalur litigasi (pengadilan) ataupun melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan). Pada jalur litigasi umumnya dimulai dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung, sedangkan pada jalur non litigasi para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi. Pada dasarnya hukum etenagakerjaan tidak memperbolehkan adanya perbuatan dari pengusaha atau penyedia jasa yang melakukan perbuatan PHK terhadap karyawannya secara sepihak, pada dasarnya PHK boleh dilakukan, asal saja perusahaan mengalami force majeure yang dimana perusahaan tersebut di TUTUP atau tidak beroperasi, namun perusahaan tetap member uang pesangon terhadap karyawannya yang di PHK tersebut. Perlu diketahui bahwa peran karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan permasalahan industrial di Indonesia, salah satunya adalah masalah dimana karyawan di PHK secara sepihak oleh perusahaannya, namun perusahaan tersebut masih melakukan kegiatan industri-nya, dalam karya tulis ini, penulis menjelaskan betapa pentingnya karyawan mengadu kepada pihak yang berwenang apabila terjadi PHK secara sepihak.

Pekerja yang tidak mempunyai perjanjian kerja secara tertulis bilamana hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melaporkan masalah tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan membawa segala bukti, karena merasa data dan bukti sudah cukup kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat melakukan mediasi dengan pihak perusahaan akan tetapi kedua belah pihak tidak menemukan kesepakatan dan akhirnya setuju serta

didukung oleh syarat ketentuan untuk mengajukan masalah PHK tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi covid-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan force majeure, dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja, dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19.

## **B. Saran**

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Djumadi, Perjanjian Kerja, Radjawali Pers, Jakarta .1995. h. 60

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt578de4e2126f8/jika-karyawan-di-berhentikan-sepihak-dan-dipaksa-menan-datangani-inon-competition-clause>

Kamalita, D. I. (2022). Pengaruh Firm Size, Leverage, Profitabilitas dan Kebijakan Deviden terhadap Manajemen Laba: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2019. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 260-265.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.411>

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 271/G/2009/PHI.Sby), Nur ramadhani

Rizan, L. S., Jumawal, J., & Jiwantara, F. A. (2022). Perlindungan Hukum terhadap Konsumen Akibat Kerugian yang ditimbulkan oleh Pelaku Usaha yang tidak Berbadan Hukum. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1666-1671.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.607>

Sihotang, R. D., Miharja, M., & Huda, M. (2022). Penerapan pertimbangan Hakim dalam Putusan No.989/PID.SUS/ 2021/PN.Bdg Perkara atas Tuntutan Jaksa Penuntut Umum dalam Kasus Kekerasan Seksual pada Anak dalam Perspektif Peradilan Anak. *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1678-1689.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.554>

Wardani & Widhiandono, 2017, Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia, Imas Novita Juaningsih