

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**Haya Husna
1906200074**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/01/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 05 Oktober 2023 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : HAYA HUSNA
NPM : 1906200074
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)

DINYATAKAN : (A -) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN : 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN : 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. HARISMAN, S.H., M.H.
2. MUKLIS, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum.

- 1.
- 2.
- 3.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/02/2019
Posat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224967 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum@umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : HAYA HUSNA
NPM : 1906200074
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)

PENDAFTARAN : Tanggal,

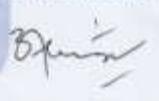
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. Faisal, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502


Assoc. Prof. Dr. Masitah Pohan, S.H., M.Hum.
NIP/NIDN/NIDK : 0111116301ss

Unggul | Cerdas



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2018

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : HAYA HUSNA
NPM : 1906200074
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN
KEPADA PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 21 September 2023

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Masitah Pohan, S.H., M.Hum.
NIP/NIDN/NIDK: 0111116301

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Haya Husna**
NPM : 1906200074
Program : Strata 1
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang sudah dirujuk dan di sertakan sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 25 September 2023

Saya yang menyatakan



Haya Husna



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 93/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20236 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : HAYA HUSNA
NPM : 1906200074
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)
Pembimbing : Assoc Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H.,M.Hum.

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN | TANDA TANGAN |
|-----------------|---|--------------|
| 1/Juni/23 | Perubahan Judul Proposal | Bhusna |
| 26/Juni/23 | Bimbingan dan ACC Judul Proposal | Bhusna |
| 9/Juli/23 | Revisi proposal dan penambahan jurnal | Bhusna |
| 13/Juli/23 | Revisi proposal dan penambahan buku | Bhusna |
| 21/Juni/23 | Bimbingan dan Acc Proposal | Bhusna |
| 18/September/23 | Bimbingan, Revisi, penambahan jurnal di skripsi | Bhusna |
| 20/September/23 | Bimbingan dan Acc skripsi | Bhusna |

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(Assoc. Prof. Dr. MASITAH POHAN, S.H.,M.Hum.)

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (PERUSAHAAN)

HAYA HUSNA

1906200074

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja satu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ada juga yang mengatakan bahwa PHK adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ketentuan hukum mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 sehingga terjadinya PHK sepihak terhadap pekerja diperusahaan dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif karena menggunakan data sekunder sebagai sumber berupa berbagai peraturan perundang-undangan dan referensi dokumen lain yang terkait dengan pengkajian, penelitian dan sumber data Hukum Islam dengan alat pengumpulan studi dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara yuridis dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana PHK yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan: Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh, upaya tersebut telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/SB atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota SP/SB, Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan) pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat peroleh uang penggantian hak.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat dan salam kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya, semoga kita tergolong ummatnya yang mendapat syafa'atnya dihari kemudian. Amiin ya robbal alamin.

Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu disusun skripsi yang berjudul: **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Perusahaan)”** Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak, Ibu dosen, beserta keluarga dan teman-teman lainnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Dan skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Terima kasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.
2. Terima kasih kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi

mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibunda Atikah Rahmi S.H., M.H.

3. Terima kasih setinggi-tingginya kepada Ibunda Drs. Masitah Pohan, S.H., M.Hum selaku Pembimbing saya yang dengan sabarnya memberi arahan dan masukan sehingga selesainya skripsi saya.
4. Terima kasih kepada Ibu Nurulhilmiyah S.H.,M.H selaku kepala bagian hukum perdata saya yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
5. Terima kasih kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Terima kasih terkhusus kepada dosen Pendamping Akademik saya yang telah memberikan banyak nasehat dan arahan dari awal semester selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, tanpa nasehat dan arahan dari seorang penasehat akademik, maka tiada terstruktur perencanaan studi selama menempuh pendidikan strata 1.
7. Terima kasih kepada Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda tercinta Marzuk i. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan dan memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.

8. Pintu surgaku, ibunda tercinta Jamilah. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk, bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasehat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Terimakasih sudah menjadi tempatku untuk pulang.
9. Terima kasih kepada seluruh keluarga dan teman-teman penulis yang selalu support penulis dan memberi nasehat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi penulis.
10. Terima kasih kepada kedua sahabat saya, Adilla Munisyah Putri Amir, Miranda Pratiwi, yang selalu memberi dukungan, support, semangat dan selalu ada disaat penulis butuh bantuan dari awal penulis duduk dibangku kuliah sampai saat ini.
11. Terima kasih buat seluruh teman organisasi IMM penulis yang selalu berdukungan dan semangat kepada penulis, selalu memberi arahan dan dukungan, serta pengalamanan yang luar biasa kepada penulis sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan kuliah ini.
12. Terima kasih buat teman angkatan 2019 yang selalu memberikan semangat, inspirasi kepada penulis.
13. Teruntuk almamaterku tercinta tempat saya menimba ilmu yaitu Universitas Muhammadiyah, khususnya fakultas hukum baik dari segi ilmu maupun agama, dan juga pengalaman yang hebat, rintangan yang sangat deras untuk dilalui. Terima kasih.

14. *Last but not least*, Terima kasih untuk Haya Husna, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih, sudah terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, kerena dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang masih harus penulis tingkatkan lagi agar bisa lebih baik kedepannya. Untuk itu penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak mana pun. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk siapapun yang membacanya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 8 Agustus 2023
Hormat Saya
Penulis,

Haya Husna
1906200074

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| 1. Rumusan Masalah | 7 |
| 2. Faedah Penelitian | 8 |
| B. Tujuan Penelitian | 8 |
| C. Defenisi Operasional..... | 8 |
| D. Keaslian Penelitian..... | 11 |
| E. Metode Penlitian | 12 |
| 1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian..... | 13 |
| 2. Sifat Penelitin | 13 |
| 3. Sumber Data..... | 14 |
| 4. Alat Pengumpul Data | 15 |
| 5. Analisis Data | 15 |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja..... | 17 |
| B. Tanggung Jawab Perusahaan | 19 |
| BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Ketentuan Hukum Mengenai Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 | 24 |
| B. Terjadinya PHK Secara Sepihak Terhadap Pekerja Diperusahaan..... | 36 |

| | |
|--|----|
| C. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan..... | 55 |
|--|----|

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 72 |
| B. Saran..... | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Negara yang berdasarkan hukum dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Indonesia adalah negara hukum memiliki konstitusi berupa Undang-Undang 1945 sebagai dasar peraturan perundang-undangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat.¹

Hukum dapat diaartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, setiap orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perubahan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Apabila ditelaah dari pengertian istilah hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu.

Setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

¹ Sudikno Mertokusumo. 2003. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta:Liberty, halaman 1

dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 13 tahun 2003 adalah :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*)
2. Dibawah perintah/*gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)
3. Adanya upah tertentu/*loon*
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama, adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, ketertiban.

Unsur kedua yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh.

Unsur keempat adalah waktu (tijd), artinya beuruh bekerja unruk waktu yang sudah ditentukan atau untuk waktu yang tidak ditentukan atau selamalamanya.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja antara pengusaha denga pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²

Kehidupan sehari-hari bagi para pekerja/buruh dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran hubungan kerja merupakan hal yang pasti terjadi. PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/ diperjanjikan sebelumnya, dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha, atau karena meninggalnya pekerja/buruh, atau karena sebab lainnya.

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (income security) bagi diri dan keluarganya, sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu, para pihak baik itu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja satu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha. Ada juga yang mengatakan bahwa PHK adalah suatu langkah

² Asri wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, Halaman 36.

pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.³

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencarian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena meredakan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan cerita akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) itu.

Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib

³ Ida Hanifah Lubis. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya. Halaman 133.

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

3. Dalam hal perundingan sebagaimana maksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya :

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna)
- c. Menjalin hubungan baik dengan pekerjanya.⁵

Oleh karena itu, para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang

⁴ Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Soerjono Soekanto. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta, halaman 12.

terjadi dalam suatu keluarga besar.⁶

Mengatasi persoalan ini sangatlah diperlukan adanya perlindungan yang maksimal terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat- syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.⁷

Dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK harus diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK seperti peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan pekerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan

⁶ *Op.Cit.* Asari Wijayanto. halaman 159.

⁷ Lulu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Halaman 133

pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.⁸

Perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang menjadikannya berada diluar batas kesadaran, akan melakukan saling peras-memeras atau yang kuat akan memakan yang lemah.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Perusahaan).”**

1. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan berdasarkan uraian diatas dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian, adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana ketentuan hukum mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 ?
- b. Bagaimana terjadinya PHK sepihak terhadap pekerja diperusahaan ?
- c. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan

⁸ Zaeni Asyedhin. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja Cet III*, Depok: RajaGrafindo Persada, halaman 61.

pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan ?

2. Faedah Penelitian

- a. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu pemikiran dan guna sebagai perkembangan ilmu pengetahuan bagi pembaca mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja (phk) secara sepihak.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memecahkan masalah mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja (phk) secara sepihak yang dikualifikasikan perbuatan melawan hukum.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan diatas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana ketentuan hukum mengenai tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Untuk mengetahui bagaimana terjadinya phk secara sepihak oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan penelitian ini, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai, yaitu :

1. Perlindungan Hukum

Salah satu hak manusia adalah untuk mendapatkan perlindungan

hukum, dimana manusia sebagai subjek hukum baik dalam keadaan perorangan maupun ketika berada dalam suatu komunitas/kelompok atau dalam keadaan lainnya. Perlindungan hukum merupakan salah satu perlindungan yang diberikan kepada masyarakat untuk mendapat hak-hak yang sepatutnya didapatkan dari hukum tersebut.

Pelindungan tenaga kerja merupakan suatu system hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak manapun dan tak ada tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak lemah. Perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak buruh berupa uang pisah, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, uang penghargaan masa kerja, dan uang pesangon.

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja atau karyawan merupakan hubungan kerja. Hak-hak yang tidak dipenuhi dengan baik dapat menimbulkan adanya perselisihan hak, hal ini disebabkan dari adanya selisih pendapat mengenai pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan, dalam peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja, perselisihan hak ini juga disebut perselisihan normative.⁹

2. Pemutusan Hubungan Kerja

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. PHK menyebabkan dampak buruk bagi pekerja

⁹ Herndra Darmaya. *Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*. 2021, Kertha Negara. (Jurnal, Diakses Hari Sabtu, 1 Juli 2023 Pukul 10.20)

dan keluarga yang mengalaminya. Meskipun begitu, ketika di PHK, perusahaan harus memberikan hak pesangon kepada pekerja. Pesangon tidak dibyarkan apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja sendiri. PHK haruslah didasari oleh alasan-alasan tertentu, contohnya karena adanya masalah keuangan dan ketidak sepakatan antara pekerja dengan perusahaan.¹⁰

Aturan perburuhan alasan yang mendasari PHK dapat ditemukan dalam Pasal 154A ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021) dan peraturan pelaksanaannya yakni pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021).

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak berkerja lagi atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja diteruskan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja.

Faktor pemutusan hubungan kerja dari instansi disebabkan:

- 1) Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Disiplin yang kurang baik dan perilaku

¹⁰ <https://m.bisnis.com/ekonomi-bisnis/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk-ini-penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya> (diakses hari sabtu 1 juli 2023 pukul 11.00 wib)

- 3) Melanggar peraturan dari instansi
- 4) Tidak dapat berkerja sama, sehingga terjadi konflik dengan karyawan lain
- 5) Melakukan tindakan moral dari instansi
- 6) Usia lanjut
- 7) Sakit yang berkepanjangan.¹¹

D. Keaslian Penelitian

Permasalahan mengenai **Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak** khususnya di Indonesia bukanlah hal yang baru. Oleh karena itu penulis meyakini bahwa terdapat beberapa peneliti-peneliti yang mengangkat penelitian yang berkaitan dengan penelitian dari penulis sendiri. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui internet maupun penelusuran dari kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Perusahaan)”**

Apabila dilihat dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati dengan penelitian yang saya susun ini, antara lain :

1. Muhammad Emil Kusuma, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, tahun 2020 yang berjudul “Analisis Pemutusan

¹¹ Alfa M.Z. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta. Halaman 15.

Hubungan Kerja Secara Sepihak”. Penelitian ini menggunakan penelitian normative.

2. Pratiwi Ulina Ginting, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Medan, tahun 2016 yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Putusan No. 33/G/2013/PHI.Mdn). penelitian ini menggunakan penelitian normative.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat kedalam bentuk skripsi ini mengarah kepada aspek perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (phk) secara sepihak (Perusahaan).

E. Metode Penelitian

Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan atau untuk menemukan suatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada.¹² Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal.

Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah. Agar mendapatkan hasil

¹² Iahaq. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung, Alfabeta. halaman 11

yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan normative yaitu pendekatan yang disebut juga penelitian hukum doctrinal dimana hukum dikonsepsikan sebagai pada praturan perundang-undangan dan penelitian terhadap sistematika hukum dapat dilakukan pada praturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis. Penelitian ini menggunakan pendekatan normative karena menggunakan data sekunder sebagai sumber tambahan, berupa berbagai peraturan perundang-undangan dan referensi dokumen lain yang terkait dengan pengkajian dan penelitian.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut cenderung sifat penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum. Dilihat dari sifatnya penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis yakni akan menggambarkan secara keseluruhan objek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data yang diperoleh. Penelitian deskriptif

analisis sesuai dengan penelitian ini penulis berusaha menguraikan kenyataan-kenyataan yang ada atau fakta yang ada dan mendeskripsikan sebuah masalah yang terdapat pada pelaksanaan undang-undang No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum initerdiri dari :

1. Data yang bersumber dari Hukum Islam, yaitu Al-Quran dan Hadits (Sunnah Rosul). Data bersumber dari hukum islam tersebut pula sebagai data kewahyuan.
2. Data Hukum Primer, yaitu bahan data hukum yang mengikuti seperti Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan MPR, Peraturan Perundang - Undangan yang disusun berdasarkan hierarki.
3. Data Hukum Skunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen - dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku - buku, teks kamus - kamus hukum, jurnal - jurnal hukum, dan komentar - komentar atas putusan pengadilan, yang terdiri dari :
 1. Bahan hukum primer adalah aturan yang tertulis yang ditegakkan oleh negara dalam penelitian ini Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.
 2. Bahan skunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum skunder berupa

semua tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi hukum meliputi buku-buku yang terkait dengan masalah yang dikaji, hasil-hasil penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum, berupa buku-buku hukum yang berisi ajaran atau doktrin, terbitan berkala atau artikel termasuk segala karya ilmiah hukum yang tidak dipublikasikan atau yang dimuat dikoran atau majalah populer.

3. Bahan Bukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum skunder berupa kamus hukum, atau kamus besar Bahasa Indonesia untuk menjelaskan makasud atau pengertian istilah-istilah yang sulit untuk diartikan.

4. Alat Pengumpul Data

Untuk mendapatkan daya yang benar dan akurat yakni menggunakan beberapajenis alat pengumpul data sebagai berikut :

Studi dokumeen atau bahan pustaka, studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis baik dokumen primer dan sekunder.

5. Analisa Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif yaitu data yang mengungkapkan dan mengambil kebenaran yang diperoleh dari kepustakaan yaitu dengan menggabungkan peraturan-peraturan, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan

judul yang dibahas. Kemudian dianalisis secara kualitatif sehingga mendapatkan suatu pemecahan dan dapat ditarik suatu kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Diatur dalam Undang-Undang Republic Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Disebut bahwa jika terjadinya PHK, maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti yang seharusnya diterima oleh karyawan.

PHK adalah keputusan yang telah dipertimbangkan secara matang oleh perusahaan, bukan keputusan yang sederhana. Penyebab perusahaan melakukan PHK adalah karena efisien, penutupan bisnis, kepalitan, perusahaan melakukan merger, kemajuan teknolog, pekerja melakukan kesalahan berat, atau pekerja yang bersangkutan meninggal dunia atau pension.¹³

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

Perlindungan buruh dulu disebut dengan istilah *arbeides cherming*., namun dewasa ini lazim disebut kesehatan kerja. Dengan demikian peraturan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan

¹³ <https://www.merdeka.com/jabar/phk-adalah-pengakhiran-hubungan-kerja-oleh-perusahaan-begini-menurut-undang-undang-klm.html> (diakses hari sabtu 1 juli 2023 pukul 11.50 wib)

¹⁴ *Op. Cit.* Ida Hanifah. halaman 113

kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat bekerja memperoleh kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental.

Membicarakan perlindungan hukum terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antarburuh majikan. posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan. hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangnyakekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidak seimbangannya kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan majikan.

Bentuk perlindungan terhadap buruh dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek kehidupan buruh itu sendiri. Salah satunya adalah hak ekonomi buruh. Hak ekonomi buruh secara sederhana dilakukan sebagai peraturan-peraturan yang meyangkut kesejahteraan secara langsung bagi buruh.

Ditinjau dari segi keilmuannya, keselamatan dan kesehatan kerja artikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan suatu spesialisasi tersendiri karena didalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh ilmu-ilmu teknik dan medik. Peraturan kesehatan kerja adalah aturan dan usaha untuk menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau

dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.¹⁵

B. Tanggung Jawab Perusahaan

Mengenai hal tersebut yang telah diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. menurut undang –undang No. 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat bertanggung jawab dalam berbagai kondisi seperti dibawah ini:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri.
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja.
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pension.
4. Pekerja melakukan kesalahan berat
5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
6. Perusahaan bangkrut/perusahaan mengalami kerugian.
7. Pekerjaan mangkir terus menerus
8. Pekerja meninggal dunia
9. Pekerja melakukan pelanggaran.
10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.
11. Pemutusan hubungan kerja karena masalah efisien.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara semaunya perusahaan sendiri, melainkan harus sesuai

¹⁵ Masitah Pohan. 2011. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press, Halaman 68-72.

dengan Undang- Undang yang sudah dibuat. Rasa keadilan antara dua belah pihak “Dengan adanya pemberhentian karyawan tertentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun dan pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk pembayaran konsultasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri.

- **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 hubungan kerja yang berkaitan dengan jumlah jam kerja hal ini sudah dituangkan pada Pasal 156 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu :

- (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

degan sempat bulan upah

- (e) Masa kerja atau 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 samadengan enam bulan upah
- (g) Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun samadengan 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.¹⁶

Adapun kewajiban karyawan adalah melakukan pekerjaan yang harus dilakukan sendiri, meskipun dalam keadaan tertentu dengan izin pengusaha dapat diwakili. Karyawan wajib menaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan dan wajib membayar ganti kerugian dan denda bila karyawan melakukan kesalahan dan mengakibatkan kerugian perusahaan.

Adapun aturan hak-hak buruh yang dilindungi perusahaan adalah Gaji dan Tunjangan :

- Pengkajian
- Tunjangan Jabatan
- Tunjangan Stuktural
- Tunjangan Optimal

¹⁶ Arya Santoso. 2015. *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) Secara Sepihak Menurut Undang-Undang*, Ilmu Hukum Legal Opinion. (Jurnal, diakses hari sabtu 1 juli 2023 Pukul 15.20 wib).

- Tunjangan Peralihan
- Santunan dan Bantuan Sosial
- Biaya Pelaksanaan Tugas
- Bentuk Pendidikan dan Pelatihan.¹⁷

Adapun bentuk pencegahan sebelum dilakukannya PHK yaitu sebagai berikut:

a. Pembinaan

Pembinaan secara langsung dapat menumbuhkan, melihara, menyempurnakan, dan mengembangkan kegiatan kerja secara berkesinambungan. Selanjutnya, akan tercipta hubungan sebab akibat yang timbul secara terus-menerus yang semakin mempererat hubungan antara pengusaha maupun pekerja/buruh, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan kerja.

Upaya pencegahan PHK yang dapat dilakukan oleh pembinaan terhadap pekerja, bentuknya :

- 1) Memberikan pendidikan dan latihan atau murasi
- 2) Memberikan peringatan kepada pekerja baik tertulis maupun lisan. Surat peringatan tertulis melalui tiga tahap yaitu peringatan pertama, kedua dan peringatan ketiga. Peringatan ini dapat diabaikan bila pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku surat peringatan adalah selama 6 bulan.

b. Merumahkan pekerja

Perlu menjelaskan bahwa istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam

¹⁷ *Op. Cit.* Masitah Pohan. Halaman 128-132

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pencegah hubungan kerja masal yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

c. Memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja/buruh

Keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan pengusaha. Tahapan-tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut (Surat Edaran) Manakertrans No. SE 907/Men/PHI/X2004):

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
- b. Mengurangi shift
- c. Membatasi/menghapus kerja lembur
- d. Mengurangi jam kerja
- e. Mengurangi hari kerja
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
- g. Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontrak
- h. Memberikan pension dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Mengenai Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lainnya untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup, di mana tolong menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak mengingkari salah satu pihak. Di antara sekian banyak bentuk tolong menolong adalah sistem kerjasama hubungan industrial yang didalamnya juga termasuk sistem pengupahan, hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun pekerja, dalam hal pengupahan Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerja sama antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak dari pihak yang pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya adapun kewajiban yang utama bagi pengusaha adalah membayar upah atau gaji. Dan mengenai penetapan upah bagi para tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.¹⁸

¹⁸ Anna Annisa. *Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam*. Vol. 01, No. 01, Juni 2011, Halaman 1. (Jurnal, Di Akses Har, Senin 14 agustus 2023 Pukul 15.21)

Pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorang, milik Persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Terdapat 4 (empat) istilah yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Terminator

Pemutusan hubungan kerja karena selesainya/berakhirnya kontrak kerja

2. Dismissal

Pemutusan hubungan kerja karena Tindakan indisipliner

3. Redundancy

Pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi

4. Retrechment

Pemutusan hubunga kerja yang dikaitkan dengan permasalahan ekonomi.¹⁹

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwasannya dalam pelaksanaan kerja dan pelaksanaan memberikan upah pengusaha dilarang

¹⁹ Samun Ismaya. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Suluh Media, halaman 124

sewenang– wenang dalam menentukan upah pekerja. Sebagaimana disebutkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 tentang pengupahan bagi tenaga kerja harus memenuhi:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *ijarah* sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasa *ijarah* berarti ”upah” atau “ganti” atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Dengan kata lain, sebagaimana dikemukakan oleh Wahbah al-Zuhailly, pada garis besarnya adalah *ijarah* terdiri atas, pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain. Kedua, pemberian

imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.²⁰

Seiring dengan bertambah pesatnya keadaan perekonomian di Indonesia banyak pengusaha yang berlomba-lomba mendirikan badan-badan usaha/perusahaan. Hal ini dilakukan oleh para pengusaha dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat. Dengan adanya badan-badan usaha/perusahaan baru tersebut maka otomatis akan membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat pada umumnya. Dengan terciptanya lapangan pekerjaan baru tersebut maka masalah-masalah ekonomi yang membelit dalam suatu keluarga akan terselesaikan. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hal ini berarti menjadi tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Pemerataan kesempatan kerja akan dapat tercapai apabila penciptaan lapangan kerja dan

²⁰ Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh*, juz 4, (Beirut Lebanon: Dar Al-Fikr-Al-Muasir, 1997), 3811. (Artikel, Diakses Pada Hari, Senin 14 Agustus 2023 Pukul 14.36)

pelaksanaan kerja didasarkan pada hubungan kerja yang baik antara pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri. Dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuan atas hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun di dunia ini senantiasa dikenal dengan adanya hukum yang mengatur yang bersifat otonom dan heteronom. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan dalam mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak serta menentukan penyelenggara hubungan kerja. Putusannya hubungan kerja serta pasca hubungan kerja. Di Indonesia hubungan industri merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja dan pengusaha. Sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan dapat mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat. Peran pemerintah dalam hubungan industrial ini diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif,

serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin kelangsungan proses produksi secara lebih luas.

Di kandung pula pengertian adanya hubungan yang mampu mendorong tercapainya keadilan sosial. Dalam artian segala nikmat dan keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha hendaknya dinikmati pula di kalangan para pekerja. Singkat kata dalam hubungan industrial itu, dikehendaki pemahaman dan perlakuan pekerja bukan lagi sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset perusahaan. Dari uraian itu, jelas bahwa sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Sebagai bagian dari tujuan pembangunan, buruh atau pekerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek oleh karena dibanding pengusaha, posisi mereka paling lemah, terutama dalam aspek ekonomi.

Hal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah pekerjaan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya pengusahalah yang banyak mengakhirinya sehingga pemutusan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas,

kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatkannya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia. Dalam kehidupan, pemutusan hubungan kerja ada dalam istilah lain disebut pengakhiran hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dapat terjadi karena putus demi hukum karena berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha, meninggalnya tenaga kerja atau karena sebab lainnya. Menurut teori, pekerja yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena pekerja yang bersangkutan telah memasuki masa pensiun (sebelum waktu berakhirnya perjanjian kerja tidak tertentu), tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) 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. Berbagai halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja

bagi pihak pekerja akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial (keuangan).²¹ Menurut Pasal 1 angka 25 undang-undang 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 dan pengusaha”.

Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, ayat 1 berbunyi, "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan

²¹ Zainal Aisikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan IV*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- g. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
- i. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.²²

Pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa “Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Begitu pula pada Undang-undang No. 13 tahun 2003, meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik swasta maupun persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usahausaha lain yang mempunyai pengurus dan

²² Ryan Turangan. 2016. *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undnag-Undnag Nomor 13 Tahun 2023*. Vol. IV/No. 1/Jan/2016, Halaman 68 (Jurnal, Diakses Pada Hari Selasa 15 Agustus 2023 Pukul 21.45)

mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain (Pasal 150 UU No. 13/2003).²³

Hal ini dapat juga dilihat pada Pasal 1338 BW dimana menyatakan:²⁴

- 1) Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.
- 2) Semua perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
- 3) Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu perjanjian yang ditetapkan bukan karena:
 - 4) Pekerja meninggal dunia
 - 5) Berakhirnya waktu perjanjian
 - 6) Adanya putusan pengadilan dan atau putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - 7) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

²³ Sugeng Hadi Purnomo. 2019. *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*. Volume 2 Nomor 2, Halaman 145 (Jurnal, Diakses Pada Hari, Rabu 16 Agustus 2023 Pukul 11.20)

²⁴ *Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)*

Hal tersebut di atas, dimana pengusaha menganggap pekerjaan tersebut ceroboh atau tidak teliti di dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghambat produktifitas kerja yang kemudian berdampak terhadap kelangsungan dan dari perusahaan, tidak bisa dikategorikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Menurut pendapat penulis, pemutusan hubungan kerja tersebut adalah pemutusan hubungan kerja sepihak. Karena meskipun hal tersebut merupakan hak dari pengusaha tetapi pengusaha tidak seharusnya secara gampang melakukannya. Pengusaha juga harus bisa memperhatikan keadaan yang nantinya akan dialami oleh pekerja yaitu menganggur. Pengusaha haruslah memberikan motivasi kepada pekerja agar memperbaiki kinerjanya.

Secara eksplisit prosedur PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 hanyalah prosedur PHK yang dilakukan oleh pengusaha. Undang-undang ini memang tidak dicabut dengan keluarnya UUKK, tetapi berdasarkan *adagium lex posteriori derogat lex priori* (undang-undang yang baru mengesampingkan/ menghapuskan undang-undang yang lama) maka prosedur PHK dalam undang-undang tersebut otomatis tidak berlaku lagi atau berdasarkan Pasal 191 UUKK masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang yang baru.²⁵

Adapun prosedur PHK menurut UUKK adalah :

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK.

²⁵ Ida hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan : CV.Ratu Jaya, halaman 210.

2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja mengadakan perundingan.
3. Jika perundingan berhasil dibuat persetujuan Bersama
4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasan kepada Lembaga PPHI. Selama belum ada penetapan/putusan dari Lembaga PPHI kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Pengertian istilah terkait dengan PHK yang masih relevan tercantum pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/-MEN/200 yaitu :

- a) Uang pesangon ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
- b) Uang penghargaan masa kerja ialah uang jasa-jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
- c) Ganti kerugian ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh P4D (penulis-PPHI) sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.²⁶

²⁶ *Ibid.* Idah Hanifah.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara:

- 1) Harus diadakan perundingan dan penjelasan tentang keadaan Perusahaan secara riil kepada serikat pekerja/ serikat buruh.
- 2) Bersama serikat pekerja/buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang diputus hubungan kerja
- 3) Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi iktid baik

B. Terjadinya PHK Secara Sepihak Terhadap Pekerja Diperusahaan

Bisnis berkontribusi pada perekonomian negara. Oleh karena itu negara/pemerintah diwajibkan oleh undang-undang untuk menyediakan lapangan kerja bagi rakyatnya. Lapangan kerja sebagai wadah masyarakat untuk memiliki pekerjaan sehingga dapat memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Perusahaan menjalankan menjalankan bisnis membutuhkan karyawan atau pekerja untuk terlibat dalam semua jenis kegiatan operasional yang dilakukan dalam bisnis, termasuk proses produksi. Pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi masyarakat, sangat erat kaitannya dengan kehidupan manusia karena dalam bekerja orang bisa mendapatkan gaji, karir, dll. Ia memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan merupakan kebutuhan hidup untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Mukhammad dan Latumahina 2023).

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat krusial yang harus dimiliki dan dilakukan oleh setiap orang. Karena tanpa pekerjaan seseorang tidak akan memperoleh uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Lazimnya, yang berkewajiban untuk mencari nafkah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya adalah kaum laki-laki sebagai suami. Namun, dewasa ini banyak juga kaum perempuan yang melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk membantu suaminya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁷

Menurut ketentuan Pasal 1, No. 15, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang meliputi unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dalam hal hubungan kerja, pembayaran gaji dan kontrak lainnya memiliki kekuatan hukum yang diatur dalam kontrak kerja berdasarkan Asas hukum perjanjian dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yang artinya jika pekerjaan dibuat secara sah sesuai dengan ketentuan, maka kontrak tersebut mengikat secara hukum bagi kedua belah pihak dan jika ketentuan perjanjian tidak terpenuhi maka tidak sah atau setidaknya dapat dibatalkan (Purnomo 2019).

²⁷ Masitah Pohan, Rahmayanti. 2021. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang mendapatkan Kekerasan dalam Bekerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1*, halaman 470. (Jurnal, Diakses Hari Selasa, 12 september 2023 pukul 20.17)

BAB IX Hubungan Ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/karyawan. Dengan ketentuan perjanjian harus:

- a. Kontrak kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- b. Perjanjian kerja tertulis yang diwajibkan dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak kerja dibuat atas dasar ini:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Kontrak kerja yang ditandatangani antara pihak-pihak yang bertentangan dengan syarat-syarat tersebut pada butir a dan b dapat diakhiri. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan butir c dan d dengan sendirinya batal.

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. Sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

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. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan.

Karyawan yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam undang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dan peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hingga saat ini PHK menjadi pemikiran yang negatif karena di anggap sebagai pemecatan. Padahal PHK bukan itu tapi ini merupakan proses dari sebuah keberlangsungan perusahaan. Dan sangat disayangkan regulasi yang ada seperti Undang-Undang (UU) Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu memberikan perlindungan terhadap ancaman PHK sepihak tersebut. Buruh tetap berada diposisi yang lemah karena perusahaan bisa kapan saja melakukan PHK tanpa harus melalui prosedur yang berbelit seperti izin dari Dinas Tenaga Kerja.

Pada akhir 2011 lalu, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sempat memaparkan hasil kajian UU Ketenagakerjaan pada sidang pleno LKS Tripnas. Kabarinya, hasil kajian LIPI ini yang digunakan pemerintah untuk memasukkan agenda revisi UU Ketenagakerjaan ke dalam Prolegnas prioritas 2012.²⁸

Namun DPR menolak rencana revisi itu karena dianggap tidak berpihak kepada pekerja. Walau revisi UU Ketenagakerjaan ditolak DPR, LIPI berjanji tetap mengawal upaya revisi UU Ketenagakerjaan. Tujuannya agar hasil revisi tidak melenceng jauh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. LIPI pun akan membuat lebih detail kajian atas revisi UU Ketenagakerjaan yang ditargetkan selesai akhir tahun ini. Sebelumnya LIPI mengkaji telah enam aspek. Yaitu mengenai tenaga kerja asing (TKA) hubungan kerja terkait sistem kontrak kerja dan outsourcing, istirahat Panjang, pengupahan, mogok kerja, PHK dan kompensasinya. Mengenai TKA, LIPI menilai perlu penegasan definisi dalam undang-undang. Sementara mengenai standar kompetensi, standar kualifikasi pemberi kerja dan lainnya diatur lebih

²⁸ Karina Prameswari. 2018. *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan*. Volume 8 Nomor 1, Juni 2018. Halaman 106 (Jurnal, Diakses Hari Rabu, 16 agustus 2023 Pukul 12.30)

lanjut dalam Keppres atau Kepmen. Serta perlu ditambahkan pasal tentang sanksi dalam UU maupun peraturan turunannya.

Tentang sistem kontrak kerja dan outsourcing, LIPI berpendapat hal itu tetap dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan usaha. Tapi pelaksanaannya harus menjamin pemenuhan hak dan perlindungan pekerja. Kalau perlu, upah pekerja kontrak harus lebih tinggi ketimbang pekerja tetap. Selain itu LIPI juga berpendapat agar pekerja kontrak di dorong untuk menggunakan hak berserikat. Terkait istirahat panjang, LIPI mengusulkan agar pelaksanaannya harus ditetapkan kriteria perusahaan sebagai dasar. Misalnya sifat pekerjaan, skala perusahaan, atau resiko pekerjaan. Setelah hal itu dipenuhi maka law enforcement dibutuhkan pada pelaksanaan istirahat panjang. Mengenai pengupahan LIPI menganggap penetapan upah minimum cukup memperhatikan komponen KHL dan pertumbuhan ekonomi. Namun LIPI menyarankan penetapan upah minimum cukup di tingkat provinsi dan tidak dipilah lagi berdasarkan sektor. Keuntungannya dapat mengurangi minimum antar kabupaten/kota dan sektor. Serta menghindari kerumitan penghitungan, politisasi dan efisiensi birokrasi. Untuk isu mogok kerja, LIPI memandang perlu dilakukan tinjauan ulang terhadap pengertian mogok kerja agar tidak menimbulkan kerancuan dengan unjuk rasa. Yang tak kalah penting adalah mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). LIPI berpandangan penggunaan kata “paling sedikit” harus dihindari dalam upaya penyempurnaan UU Ketenagakerjaan. LIPI melihat terdapat perbedaan persepsi tentang uang pesangon antara pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini menyebabkan besaran

(pengalihan) pesangon terus di perdebatkan. Menurut LIPI, untuk memenuhi rasa keadilan, pekerja yang di PHK karena pelanggaran, mendapatkan kompensasi yang lebih kecil. Pemerintah melalui LKS Tripnas boleh berencana terus menggunakan kajian LIPI untuk menyelesaikan revisi UU Ketenagakerjaan. Namun baik pekerja dan pengusaha tak mendukung hal itu.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja mem-PHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja disebabkan karena adanya kesalahan dari pekerja di perusahaan PT. Cipta Prima akibat kesalahan sipekerja karna tidak mengikuti prosedur perusahaan itu sehingga terjadinya PHK sepihak oleh perusahaan. Di samping hal itu perusahaan menawarkan upah. Tetapi si pekerja merasa upah yang ditawarkan perusahaan kepadanya tidak sesuai dan menolak penawaran upah. akhirnya perusahaan tidak mau mengeluarkan pesangon apapun kepada sipekerja. Karena pemutusan

hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencarian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.²⁹

Akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.³⁰

Literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

1. PHK oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. pemutusan hubungan kerja oleh

²⁹ Manulang. 1988. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Rineka Cipta : Jakarta. Halaman 97

³⁰ Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. V. Jakarta: Djambatan, Halaman 124

majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

2. PHK oleh pekerja/buruh

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. PHK demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting.

PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga)
(Pasal 165)

- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68)
- c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaikbaiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan karyawan harus berdasar kepada peraturan dan perundangundangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.

Dikemukakan ada 8 (delapan) alasan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu, karna undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan kariawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan kariawan, meninggal dunia, dan perusahaan dilikuidasi. Kenginan perusahaan dapat menyebabkan seseorang harus diberhentikan dari perusahaan, baik secara terhormat, atau dipecat. Permohonan izin PHK dapat diberikan dalam hal buruh melakukan suatu pelanggaran/ kesalahan besar, antara lain:

- a. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
- b. Melakukan tindakan kejahatan.

- c. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman kerja.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena karyawan tersebut berusia lanjut dan tidak memiliki keuntungan lagi bagi perusahaan. Karyawan tersebut sudah berusia lanjut, kurang cakap atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan :

1. Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.
2. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik.
3. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan.
4. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya.
5. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan yaitu:

- a. Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan.
- b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara.
- c. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin lebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.
- d. Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan

diri atau atas kehendak karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana PHK yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan:³¹

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/ buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah berupaya mengusahakan agar tidak terjadinya PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/SB atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota SP/SB.
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat peroleh uang penggantian hak.

Pemerintah mempertegas faktor penyebab terjadinya PHK dengan harapan agar pengusaha tidak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh

³¹ *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*

secara semena-mena dan melanggar hak buruh. salah satu poin UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) poin ke (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adanya larangan pemerlakuan PHK yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya. Disini terlihat bentuk teori kepedulian pemerintah dalam memperjuangkan hak pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diperintahkan agamanya.

Pengawasan terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Secara normatif pengawasan perburuan di atur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuahan khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keerangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna memuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (law enforcement) dibidang ketenaga kerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak nomative pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap

stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normative (law in books) dengan kenyataan di lapangan (society/action) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan. Secara kuantitas aparat pengawas perburuan sangat terbatas jika di bandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administrasinya yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk kedepan aparat pengawas selain harus ditingkat kualitasnya, hendaknya juga tidak diberikan tugas-tugas administratif, tetapi dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara professional.

Adapun upaya yang dilakukan agar mengurangi konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha yaitu:

- 1) Melaksanakan keseluruhan hak normative pekerja, yaitu melaksanakan secara konsekuen ketentuan perundang-undangan maupun yang sudah diatur dalam peraturan pemerintah atau perjanjian kerja Bersama.
- 2) Perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, yaitu perhatian diberikan oleh perusahaan seperti pembayaran upah minimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa harus menunggu para pekerja menuntut atas upah tersebut.
- 3) Mengembangkan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi dapat dikembangkan dengan berbagai cara misalnya dengan pengangkatan perwakilan tiap unit, penyediaan kotak saran, serta komunikasi melalui atasan langsung.
- 4) Menyediakan fasilitas yang diperlukan, yaitu perlu identifikasi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai kemampuan perusahaan, misalnya tempat ibadah, kantin, kamar kecil/wc, fasilitas olahraga dan lain-lain.
- 5) Mendorong berfungsinya kelembagaan sarana hubungan industrial (serikat-pekerja, bipartit, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama).³²

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan dan Tingkat Perusahaan dan Tingkat Pemerantaraan diatur mulai pasal 6

³² Sari Simanjuntak. 2017. *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHIMedan*, halaman 22. (Jurnal, Diakses Pada Hari, Rabu 16 Agustus 2023 Pukul 22.15)

sampai dengan pasal 13 Surat Kepmenakertrans No: Per-150/Men/2000 yang pada intinya menetapkan hal-hal berikut :

1. Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan Kerja.
2. Pembinaan dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan PHK.
3. Surat peringatan tertulis.
4. 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 :

- a) 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.
- b) Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.

- d) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.
5. 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.
 6. Dalam hal PHK tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha dan pekerja (dengan serikat pekerja) wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai PHK tersebut.
 7. Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwin dan setiap perundingan dibuat risalah paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani para pihak.
 8. Dalam perundingan mencapai persetujuan bersama Panitia Daerah Panitia Pusat memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan bersama, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.
 9. 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

10. 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.
11. Pegawai perantara dalam melaksanakan pemerantaraan Perselisihan PHK harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.
12. 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.
13. 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.
14. Dalam hal pemerantaraan tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara.

15. 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.
16. 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.
17. Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan.
18. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat
19. 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 20.³³

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 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah

³³ Muhammad Taufiq, Zainul Hidayat. 2011. *Kajian Hukum Terhadap perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan*. Vol. 2 No.2 September 2011 Issn No. 2088-094, Halaman 80 (Jurnal, Diakses Pada Hari, 20 Agustus 2023 Pukul 12.15)

(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 ditingkat Perusahaan/Tingkat Pemerantaraan dan penyelesaian Perselisihan PHK di tingkat P4D/ P4P.

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.

C. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Hukum memberi kan jaminan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hukum mana yang dibuat dan diatur yang menghubungkan antara pekerja dan pemilik usaha selaku pelaku usaha. Hukum yang berupa perjanjian yang didahulukan sebelum terlaksananya pekerjaan, yaitu dalam suatu perikatan dimana adanya para pihak yang membuat perjanjian untuk tercapainya kesepakatan oleh para pihak tersebut. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dan apabila perjanjian yang diperbuat oleh para pihak sudah disepakati maka dengan ini terdapat hubungan hukum, yang mengikat para pihak tentang akan adanya hak dan kewajiban. Perjanjian kerja dijadikan suatu

dasar sebelum terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian, dan asas-asas hukum perikatan.³⁴

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Adanya hak – hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang – undang tidak diberikan perusahaan lebih berpeluang mengatakan force majeure sebagai alasan PHK. Namun, Perusahaan tidak serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, force majeure atau untuk alasan efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan.

Perjanjian tersebut diatur dalam Buku III KUH Perdata yang bersifat terbuka. Itu kata pertunangan mempunyai arti yang lebih luas dibandingkan dengan kata persetujuan. Karena kata perikatan tidak hanya memuat pengertian hubungan hukum yang tidak bermula suatu perjanjian sama sekali, yaitu suatu perikatan yang timbul karena hukum. Untuk memberikan definisi tentang sesuatu yang tidak mudah, namun banyak ahli yang memberikan pendapatnya mengenai definisi yang berbeda-beda pertunangan. Perjanjian dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata yaitu “Perjanjian

³⁴ Masitah Pohan, Diana. 2021. *Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (Tkbm)*, halaman 1. (Jurnal, Diakses Pada Hari Selasa, 12 September 2023 Pukul 13.20)

adalah suatu perbuatan yang dengannya satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih orang lain".³⁵

Suatu keadaan/kondisi dapat dikatakan force majeure seperti yang diatur dalam Pasal 1244-1245 KUH Perdata adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan antara lain diakibatkan oleh:

- 1) Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir)
- 2) Kebakaran, perang, huru-hara, pemogokan dan epidemic
- 3) Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa".

Merujuk pada pasal tersebut, yang menyatakan epidemi sebagai keadaan force majeure yang didasarkan Pasal 1244-1245 KUH Perdata untuk menyelamatkan perusahaan secara hukum dapat melakukan efisiensi maupun upaya - upaya lain yang sah namun pelaksanaannya harus tetap sesuai ketentuan perundangan - undangan yang berlaku ; (Pendapat Majelis Hakim dalam Putusan No.330/Pdt.Sus PHI/2021/PN.JKT.PS) Force majeure secara umum diatur di dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata.³⁶

Pasal 1244 KUHPerdata menjelaskan bahwa: "Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak

³⁵ Masitah Pohan. 2022. *Employment Agreement in the Perspective of Business Civil Law*. Volume 7 Nomor 2, halamn 295

³⁶ Tri Manisha Roitona Pakpahan. 2022. *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Dari Undangundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Volume 5 Nomor 3 November 2022. Halaman 132 (Jurnal Diakses Pada Hari, Rabu 23 Agustus 2023 Pukul 20.34)

dapat dipertanggung jawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusanya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undangundang.

Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami

kerugian. Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan faktor – faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila perundingan juga tidak mencapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur.

Perlindungan hukum mengandung dua unsur yaitu adanya asas negara hukum dan jaminan hak asasi manusia. Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

kerja dan peraturan Pelaksananya. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja. berkaitan dengan Perlindungan hukum, Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, hal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka segala aspek kehidupan selalu berdasarkan dengan hukum. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Terjadinya PHK jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat

diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa :³⁷

1. Teguran tertulis
2. Pembatalan kegiatan usaha
3. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Berdasarkan uraian diatas maka bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu adanya aturan hukum terkait pemutusan hukuman kerja yang tertuang UUK dan UU Cipta kerja dimana terdapat larangan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dan adanya upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak tenaga kerja yang di PHK berupa sanksi administratif.

Terjadinya pemutusan kerja, maka tenaga Kerja akan kehilangan Mata pencahariannya. oleh karena itu dalam hal ini Perusahaan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja yang di PHK tersebut. Adapun Bentuk Pertanggung jawaban perusahaan yaitu memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yang dimana hal ini juga merupakan suatu kewajiban dari perusahaan (berdasarkan pasal 156 UU Ketenagakerjaan).

³⁷ *Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja*

Proses pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan bahwa hal ini juga merupakan suatu bentuk pertanggung jawaban perusahaan yang dimana harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. terdapat beberapa perubahan pada undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tertuang dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Tanggung jawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal pemutusan Hubungan kerja ini. Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun

2020 akibat adanya pandemi covid19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada, sehingga terdapat perubahan pasal dalam UU No. 10 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tertuang Dalam Undang-Undang NO.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas: ³⁸

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

Besarnya uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat.

Perusahaan diuntungkan dengan adanya tenaga dari pekerja dan pekerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan berpenghasilan dengan diberikannya pekerjaan oleh pihak pengusaha. Pengusaha atau pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja pun kemudian seringkali dianggap sebagaipenentu kesejahteraan individu tersebut. Oleh karena itu eskipun secar yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja dianggap setara namun pada kenyataannya atau secara sosial-ekonomis pengusaha banyak yang merasa kedudukannya tidak dapat disejajarkan dengan pekerja karena mereka dapat menentukan kapan berakhirnya kesejahteraan seseorang.

³⁸ UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Timbulnya hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak, maka terciptalah suatu hubungan dalam ketenagakerjaan. Hubungan tersebut tidak mungkin tercipta tanpa adanya suatu perjanjian yang mengikat di antara mereka. Kewajiban perlu dipenuhi agar hak dapat tercipta. Setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai kehidupan yang sejahtera atau dengan kata lain kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah bebas atau sama. Seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan, karena hal tersebut tidak sesuai dengan isi dari Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 sebagai landasan hukum Negara Republik Indonesia, namun pada kenyataannya secara sosiologis pekerja atau buruh tidaklah bebas, karena dengan bermodalkan tenaganya saja kadangkala seorang pekerja terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja sendiri terlebih lagi lapangan kerja sekarang tidak sebanding dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan.³⁹

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh

³⁹ Rohendra Fathammubina. 2018. Perlindungan Hukum Terhadap keputusan Hubungan Kerjasepihakbagi Pekerja. Volume 3 Nomor 1 Mei 2018. Halaman 119 (Jurnal, Diakses Pada Hari, Kamis 24 Agustus 2023 Pukul 11.15)

Gubernur. Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan berupa peraturan tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau segala sesuatu yang berada dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja. Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah:⁴⁰

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan/tidak tertulis. Namun, perjanjian kerja sekarang ini umumnya dibuat dalam bentuk tertulis terutama antara perusahaan dengan para pekerja/buruhnya karena perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja

⁴⁰ Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 2. (Jurnal, Diakses Pada Hari Kamis 24 Agustus 2023 Pukul 15.50)

yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja/buruh.

Di jelaskan bahwa yang diutamakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah keadilan sosial serta perlindungan bagi tenaga kerja yang merupakan pelaku utama dalam ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataannya masih sering kali terjadi ketidakadilan sosial terhadap para pekerja, yaitu salah satu contohnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya.⁴¹

Ketentuandari Pasal 153 ayat (1) huruf a tersebut adalah: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan: Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

⁴¹ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei. 2008. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Halaman 173

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tetap dilakukan, maka berlaku ketentuan Pasal 153 ayat (2), yaitu: “Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Pemutusan hubungan kerja dan pekerja lainnya tanpa adanya persetujuan dan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak perusahaan diwajibkan mempekerjakan kembali para pekerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”. Sebagaimana paparan tersebut, hal yang menimpa salah seorang pekerja yang terkena PHK adalah tidak sesuai dengan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 153 ayat (1). Dengan dilakukannya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh pengusaha terhadap dirinya tersebut, maka sesuai dengan Pasal 153 ayat (2) dapat dipekerjakan kembali karena putusan tersebut dianggap batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebelum membahas perlindungan hukum bagi

pekerja/buruh terlebih dahulu menjelaskan mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum. Perlindungan bagi pekerja/buruh dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis mengenai tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial perlindungan mengenai jaminan Kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Adapun yang menjadi objek perlindungan bagi pekerja pekerja/buruh yaitu :

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
3. Perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh Perempuan, anak dan penyandang cacat
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.⁴²

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera, adil dan Makmur dalam pelaksanaannya membutuhkan peran

⁴² Muhammad Sadi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. 2020. Jakarta : Kencana, halaman 96.

tenaga kerja sebagai bagian penting dari pelaku dan tujuan Pembangunan nasional. Sejalan dengan diperlukannya peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam Pembangunan maka peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan juga mutlak diperlukan. Perlindungan yang dimaksud adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya tentu tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Atas dasar hal tersebut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dibentuk. UUK mengatur mengenai hubungan kerja menghendaki agar hak dan kewajiban pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi dan sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah kewajiban pekerja untuk melakukannya.

Hak dan kewajiban hukum yang diatur oleh Hukum Ketenagakerjaan meliputi hal sebagai berikut :⁴³

- a. Hak dan kewajiban buruh misalnya menerima hak ganti rugi kecelakaan kerja, kewajiban mengenakan alat-alat keselamatan kerja.
- b. Hak dan kewajiban organisasi ketenagakerjaan misalnya menerima hak berunding (negosiasi) dan kewajiban untuk memelihara kedamaian.
- c. Hak dan kewajiban pengusaha misalnya memperoleh hasil kerja buruh dan kewajiban untuk membayar upah buruh. Hak dan kewajiban pemerintah misalnya mengawasi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan

⁴³ Willy Farianto. 2019. Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Pekerja Kemitraan & Keagenan. Jakarta : Sinar Grafika, halaman 75.

kewajiban untuk memindak lanjuti pelanggaran peraturan perundang-undangan ketengakerjaan yang berlaku.

Setiap pekerja, menurut hukum yang berlaku, mempunyai hak dan kesempatan yang sama. Termasuk untuk mendirikan atau bergabung dalam serikat pekerja di perusahaan. Secara normatif, pengertian perdagangan serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh keduanya interior dan eksterior perusahaan, yang bebas, terbuka, bebas, kekuasaan mayoritas, dan mampu memperjuangkan, melindungi, dan menjamin hak-hak serta antarmuka para pekerja/buruh sebagai memajukan kesejahteraan buruh/buruh dan keluarganya.

Serikat pekerja/serikat buruh sendiri mempunyai tujuan yang telah diatur dengan undang-undang, yaitu tujuan yang ingin dicapai memberikan perlindungan, membela hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam perusahaan, kedudukan serikat pekerja sangatlah penting karena menjamin kelangsungan hidup Perusahaan kedudukan dan hak pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang diemban oleh pekerja untuk pemberi kerja. Oleh karena itu, Serikat Pekerja mempunyai hak-hak tertentu, antara lain:

1. Hak untuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha
2. Hak untuk mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial
3. Hak untuk mewakili pekerja/buruh pada lembaga ketenagakerjaan

4. Hak untuk membentuk lembaga atau melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan upaya perbaikan kesejahteraan pekerja/buruh.
5. Hak untuk melakukan kegiatan lain di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh adalah berkewajiban menjamin dan melindungi individu dari pelanggaran hak dan perjuangan antarmuka mereka

1. Berkewajiban memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya
2. Berkewajiban mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada para anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.⁴⁴

Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada beberapa aspek yang dilindungi yang berkaitan dengan aspek hak pekerja yang dilindungi yaitu :

1. Pada tataran rasioanlitas seharusnya pekerja mendapatkan hak sebagai berikut

Permasalahan dalam PHK adalah penentuan kompensasi yang dianggap hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha namun dalam realistiknya sering menjadi sumber konflik antara kedua belah pihak. Pekerja cenderung menuntut kompensasi sebanyak mungkin dan pengusaha memilih kompensasi paling sedikit. Permasalahan penentuan kompensasi PHK semakin kompleks karena aturan yang cenderung multitafsir

⁴⁴ Maitah Pohan, Rahmayanti. 2022. *Legal Protection of Workers in Fostering Industrial Relations*. Vol. 3, No.1, January 2022, halaman 166

sehingga sering menimbulkan pembenaran subjektif sesuai kepentingan masing-masing.

2. Permasalahan di tingkat implementasi adalah sebagai berikut.

Perbedaan persepsi antara pekerja dan pengusaha tentang besaran uang pesangon karena tidak adanya penjelasan yang cukup tentang fungsi pesangon. Pembayaran kompensasi (Pasal 156 dan 163) selama ini dianggap memberatkan pengusaha sehingga banyak pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan. Penghargaan masa kerja tumpang tindih dengan jaminan hari tua dan jaminan pension.

3. Permasalahan di tingkat substansi UKK adalah sebagai berikut.

Pasal 156 ayat (1) dan (2) memberi peluang bagi pekerja untuk menuntut pesangon di luar kewajiban dan pengusaha cenderung kewajibannya. Penggunaan kata “paling sedikit” pada pasal tersebut menimbulkan ketidakpastian kompensasi. Pasal 161 :PHK karena pelanggaran aturan, menerima kompensasi penuh. Sementara PHK akibat pengunduran diri (pasal 162) memperoleh uang penggantian dan uang pisah. Hal ini dianggap tidak adil dan disinsentif bagi penegakan disiplin pekerja. Besaran kompensasi PHK karena perubahan status, penggabungan atau peleburan Perusahaan dimana Perusahaan tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh, pekerja/buruh berhak atas pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja 1 kali dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁴⁵

⁴⁵ *Op.cit.* Willy Farianto

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat
6. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh
7. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja R.I Dan Kepala Kepolisian R.I Nomor KEP-275/MEN/1989 dan Nomor POL.04/n/1989 Tentang Pengaturan Jam Kerja, Sift Dan Kerja Istirahat Serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (Satpam).⁴⁶

⁴⁶ Masitah Pohan. 2011. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan : Pustaka Bangsa Press, halaman 110

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Ketentuan Hukum Mengenai Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun prosedur PHK menurut UUKK adalah : sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK, bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja mengadakan perundingan, jika perundingan berhasil dibuat persetujuan Bersama, bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasan kepada Lembaga PPHI, selama belum ada penetapan/putusan dari Lembaga PPHI kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.
2. Terjadinya PHK Secara Sepihak Terhadap Pekerja Diperusahaan dikarenakan faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana PHK yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan: Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan

ringan pekerja/ buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah berupaya mengusahakan agar tidak terjadinya PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/SB atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota SP/SB, Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat peroleh uang penggantian hak.

3. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, Perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja, Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh Perempuan, anak dan penyandang cacat, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

B. SARAN

1. Seharusnya ada keterbukaan antara pekerja dan pimpinan perusahaan. Dan juga pihak buruh atau pekerja jangan takut untuk menuntut hak-hak yang

dilindungi oleh Undang-Undang. Dan juga bagi pekerja sebaiknya bekerja lebih hati-hati dan mengikuti peraturan di perusahaan, sehingga memperkecil kemungkinan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar di dalam peraturan Perundang-Undangan lebih rinci lagi dengan mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, sehingga memperkecil terjadinya perselisihan hubungan industrial.
3. Dalam PHK sepihak apa yang seharusnya menjadi perlindungan bagi pekerja/buruh dapat diwujudkan melalui instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan juga lebih memperdalam fungsi pengawasannya. Dalam hal ini, seharusnya pihak pengusaha terlebih dahulu memberikan kepastian mengenai status hukum pekerja/buruh, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terpenuhi, agar tidak terjadi perselisihan, dan perlu adanya komunikasi dan keterbukaan dari pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh begitupun sebaliknya

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Alfa M.Z. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta.
- Asri wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Ida Hanifah Lubis. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: CV.RatuJaya.
- , 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan : CV.Ratu Jaya
- Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. V. Jakarta:Djambatan
- Ishaq. 2017. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung, Alfabet
- Lulu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Masitah Pohan. 2011. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press
- Manulang. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta : Jakarta
- Muhammad Sadi,dkk. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. 2020. Jakarta : Kencana.
- Samun Ismaya. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta :Suluh Media
- Soerjono Soekanto. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta
- Sudikno Mertokusumo. 2003. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta:Liberty
- Willy Farianto. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja Hubungan Pekerja Kemitraan & Keagenan*. Jakarta:Sinar Grafika
- Zaeni Asyedhin. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja Cet III*, Depok: RajaGrafindo Persada
- Zaenal Aisikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perbankan*. Cetakan IV. Jakarta: Raja GrafindoPersada.

-----, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

B. Artikel, Makalah, Jurnal dan Karya Ilmiah

Anna Annisa. 2011. *Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam*. Vol. 01, No. 01, Juni 2011

Arya Santoso. 2015. *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) Secara Sepihak Menurut Undang-Undang*, Ilmu Hukum Legal Opinion.

Herndra Darmaya. *Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*. 2021, Kertha Negara

Karina Prameswari. 2018. *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan*. Volume 8 Nomor 1, Juni 2018

Masitah Pohan,Diana. 2021. *Perjanjian Pemanfaatan Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (Tkbm)*.

.....,Rahmayanti. 2021. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang mendapatkan Kekerasan dalam Bekerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1*

....., 2022. *Employment Agreement in the Perspective of Business Civil Law*. Volume 7 Nomor 2

....., Rahmayanti. 2022. *Legal Protection of Workers in Fostering Industrial Relations*. Vol. 3, No.1, January 2022

Muhammad Taufiq,Zainul Hidayat. 2011. *Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan*. Vol. 2 No.2 September 2011 Issn No. 2088-094

Sari Simanjuntak. 2017. *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHIMedan*

Sendjun H. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Keteagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugeng Hadi Purnomo. 2019. *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*. Volume 2 Nomor 2

Rohendra Fathammubina. 2018. *Perlindungan Hukum Terhadap pemutusan Hubungan Kerjasepihakbagi Pekerja* . Volume 3 Nomor 1 Mei 2018.

Ryan Turangan. 2016. *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undnag-Undnag Nomor 13 Tahun 2023*. Vol. IV/No. 1/Jan/2016

Tri Manisha Roitona Pakpahan. 2022. *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undangundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Volume 5 Nomor 3 November 2022.

Wahbah al-Zuhaily, al-Fiqh al-Isla miy wa Adillatuh, juz 4, (Beirut Lebanon: Dar Al-Fikr-Al-Muasir, 1997), 3811.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

D. Internet

<https://m.bisnis.com/ekonomi-bisnis/read/20221029/12/1592672/apa-itu-phk- ini- penyebab-aturan-jenis-dan-kompensasinya>

<https://www.merdeka.com/jabar/phk-adalah-pengakhiran-hubungan-kerja- oleh- perusahaan-begini-menurut-undang-undang-klm.html>