

## Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak di PT X di Hubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Gia Yulio Subianto\*, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Giayulio21@gmail.com, rinisundry@gmail.com

**Abstract.** In the scope of Manpower, there are often Termination of Employment (PHK). Basically, layoffs are a very scary thing for workers / workers themselves because it can lose a livelihood so that it will cause loss of income for their daily lives. The provision for termination of employment of workers / workers who want to be reviewed in the thesis is layoff due to serious violations. Regarding serious violations themselves, it has been regulated in Article 158 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, but a material test has been carried out by the Constitutional Court (MK) through Decision Number 012 / PUU-I / 2023 so that Article 158 has no permanent legal force (inkracht). In fulfilling the rights that must be carried out by employers to workers who experience layoffs, workers must still get their rights that have been regulated in the Manpower Law. Regarding the rights of workers who have experienced layoffs by employers, these employers still have to give their rights to workers, because the arrangements for termination of employment and the granting of severance rights have been clearly regulated in the Manpower Law. In this study researchers use qualitative methods and the data used are secondary data which include primary legal materials, secondary legal materials, Tertiary legal materials collected through literature study. This research analysis was carried out qualitatively.

**Keywords:** *Termination Of Employment, Workers, Gross Violations.*

**Abstrak.** PHK merupakan suatu hal yang sangat menakutkan teruntuk pekerja/buruh itu sendiri karena dapat hilangnya suatu mata pencahariannya sehingga akan menimbulkan kehilangan penghasilan untuk kehidupan sehari-harinya. Ketentuan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang ingin penulis kaji dalam skripsi adalah PHK karena pelanggaran berat. Terkait pelanggaran berat sendiri itu sudah diatur di dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun sudah dilakukan uji materiil oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui surat Putusan Nomor 012/PUU-I/2023 sehingga pada Pasal 158 sudah tidak memiliki kekuatan hukum yang tetap (inkracht). Metode penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dan data yang digunakan adalah data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier yang dikumpulkan melalui studi pustaka. Analisis penelitian ini dilaku kan secara kualitatif. Hasil penelitian ini, Pekerja yang berinisial IG sebagai pekerja telah melakukan pelanggaran berat dengan memalsukan surat/dokumen palsu sehingga pengusaha memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat telah tercantum dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam pemenuhan hak yang wajib dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang mengalami PHK, pekerja tetap harus mendapatkan hak-haknya yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terkait Hak pekerja yang telah mengalami PHK oleh pengusaha maka pengusaha tersebut tetap harus memberikan hak-haknya terhadap pekerja, karena pengaturan pemutusan hubungan kerja dan pemberian hak pesangon telah diatur dengan jelas pengaturannya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun masih banyak perusahaan yang belum memenuhi hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan dan perjanjian kerja tersebut, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja.

**Kata Kunci:** *Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja, Pelanggaran Berat.*

## A. Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lainnya. Seorang manusia tidak dapat mencapai apa yang ia inginkan tanpa bantuan dari manusia lain. Manusia menyadari bahwa ia tidak bisa hidup jika tanpa bantuan dari manusia lainnya, bahkan untuk memenuhi kebutuhannya manusia memerlukan manusia lain untuk membantunya.

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.

G. Karta Soeputra mengatakan hukum Ketenagakerjaan adalah sebahagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.

Pasal 1601 a KUHPerduta menjelaskan terkait pengertian dari perjanjian kerja yaitu “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Hubungan kerja yang timbul antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan secara harmonis. Hal tersebut bisa terjadi karena antar keduanya memiliki kepentingan dan tujuan masing-masing, yang dapat menyebabkan perselisihan hubungan industrial. Salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Dijelaskan pada Pasal 1 angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Menentukan terjadinya PHK tidak dapat dilakukan tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan sebelumnya. Di dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa “PHK baru dapat terjadi setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Pertimbangan dari hal tersebut adalah bahwa PHK merupakan hal paling buruk yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu hubungan industrial.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Imam Soepomo terdapat adanya berbagai dampak yang dapat ditimbulkan oleh adanya Pemutusan Hubungan Kerja, dampak-dampak tersebut antara lain: Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi karyawan telah kehilangan mata pencaharian.

Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, berarti kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

1. Bagaimana prosedur terjadinya PHK di PT X atas pelanggaran berat dalam putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pemenuhan hak terhadap pekerja yang di PHK oleh perusahaan ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif). Yuridis normatif adalah metode yang dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah

atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan perundangan-undangan dan pendekatan studi kasus.

Metode pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) dilakukan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ditangani, yaitu dengan menelaah peraturan-peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan. Dengan mengkaji beberapa pasal yang ada di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP). Sedangkan Metode Pendekatan Kasus (Case Approach) digunakan penulis untuk mencermati putusan Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial yang terkait dengan persoalan hukum PHK atas kesalahan berat yang telah diatur dalam PKB.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Kasus Posisi

Permasalahan bermula antara Penggugat dan Tergugat ini adanya Perselisihan Hubungan Industrial yang dimulai dengan adanya surat pemberitahuan kepada Penggugat tentang surat pemberitahuan PHK dengan alasan mendesak dimana Penggugat telah berakhir bekerja pada Tergugat per tanggal 09 Juli 2022. Dalam isi surat pemberitahuan PHK dengan alasan mendesak tersebut yang telah dikirim melalui email yang pada intinya Penggugat telah melakukan pelanggaran yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Atas tindakan Tergugat tersebut dengan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tuduhan Pelanggaran yang melakukan kesalahan dimana telah memalsukan Surat Keterangan Sakit yang ditunjukkan kepada Penggugat, maka Penggugat melalui kuasa hukumnya mengajukan Bipartite. akan tetapi setelah melalui proses tersebut tidak ditemukannya titik temu antara Penggugat dan Tergugat untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan baik.

Tergugat akan memberikan kompensasi pesangon kepada Penggugat dengan nominal sebesar Rp. 175.000,- (seratus tujuh puluh lima ribu), dimana perusahaan tersebut mengacu pada Peraturan Perusahaan Pasal 52 Ayat (1) karena penggugat telah dianggap melakukan mangkir atau mengundurkan diri oleh Tergugat. Oleh karena itu, penggugat mengajukan pengaduan perselisihan ke mediator dinas tenaga kerja Kota Cimahi melalui surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tertanggal 21 November 2022. Berdasarkan fakta di lapangan yang terjadi, Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, yang dimana bahwa Tergugat dalam memberikan Pembayaran Kompensasi Pesangon kepada Penggugat menggunakan Peraturan Perusahaan itu telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan.

#### **Analisis penyebab terjadinya PHK di PT X atas pelanggaran berat dalam putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan mekanisme PHK terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan berat sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Putusan MK No. 012/PUU.I/2003 tentang Uji Materiil terhadap ketentuan Pasal 158 Undang-Undang

Ketenagakerjaan. Bahwasanya putusan tersebut menetapkan dalam hal pekerja apabila telah melakukan kesalahan berat, maka pengusaha tersebut haruslah terlebih dahulu mendapatkan putusan pengadilan agar putusan tersebut berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dalam hal segala upaya telah dilaksanakan dan perundingan telah dilaksanakan tetapi tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun dalam praktiknya seperti pada Kasus Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg pengusaha telah melakukan phk terhadap pekerja dengan alasan melakukan pelanggaran berat karena telah melakukan pemalsuan

surat/dokumen. Oleh karena itu, pengusaha dalam melakukan mekanisme PHK terhadap pekerjanya merujuk pada ketentuan dari PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 yang menyatakan bahwa "Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha boleh langsung untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja".

Apabila melihat fakta yang berkaitan dengan PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja karena pelanggaran berat itu merupakan suatu tindakan yang telah bertentangan dengan peraturan dan kesepakatan kedua belah pihak, tindakan tersebut merupakan tindakan yang berakibat fatal. Maka dari itu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilanjutkan sebagaimana yang telah diatur dalam KUHPertela melakukan pemalsuan surat/dokumen. Oleh karena itu, pengusaha dalam melakukan mekanisme PHK terhadap pekerjanya merujuk pada ketentuan dari PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 yang menyatakan bahwa "Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha boleh langsung untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja".

Apabila melihat fakta yang berkaitan dengan PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja karena pelanggaran berat itu merupakan suatu tindakan yang telah bertentangan dengan peraturan dan kesepakatan kedua belah pihak, tindakan tersebut merupakan tindakan yang berakibat fatal. Maka dari itu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilanjutkan sebagaimana yang telah diatur dalam KUHPer.

**Bagaimana pemenuhan hak terhadap pekerja yang di PHK oleh perusahaan ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Dalam pelaksanaan pemenuhan hak, bahwa masih banyak perusahaan yang tidak menjalankan prosedur dalam memberikan hak-hak pekerja ketika pekerja tersebut mendapatkan PHK. Seperti contoh pada kasus di PT X Kota Cimahi yang dimana bahwa perusahaan tersebut telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat. Apabila berdasarkan fakta dilapangan bahwasanya pihak perusahaan tersebut tidak memberikan hak pesangon kepada pekerja/buruh yang di PHK dengan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang yang berlaku. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja oleh karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terdapat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu :

Uang Pesangon. Diartikan sebagai uang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya PHK.

Uang Penghargaan Masa Kerja. Diartikan sebagai uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai upah atas dedikasinya dalam masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ganti Kerugian. Diartikan sebagai upah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti atas kerugian yang telah dialami oleh pekerja/buruh tersebut akibat dari PHK. Maka sudah jelas bahwa pengusaha tetap harus berpedoman dalam memberi hak uang pesangont terhadap pekerja yang mengalami PHK sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga pihak perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja seperti uang pesangon dengan nominal sesuai dengan yang telah diatur dalam Undang-Undang.

1. Uang pesangon dibayarkan dengan perhitungan:
2. Kurang dari 1 tahun bekerja, mendapat upah selama 1 bulan
3. Bekerja selama 1 tahun atau lebih, upah yang diterima selama bulan
4. Bekerja selama 2 tahun atau lebih, upah yang diterima selama bulan
5. Bekerja selama 3 tahun atau lebih, upah yang diterima selama bulan
6. Bekerja selama 4 tahun atau lebih, upah yang diterima selama bulan
7. Bekerja selama 5 tahun atau lebih, upah yang diterima 6 bulan
8. Bekerja selama 6 tahun atau lebih, upah yang diterima 7 bulan
9. Bekerja selama 7 tahun atau lebih, upah yang diterima 8 bulan
10. Bekerja selama 8 tahun atau lebih, upah yang diterima 9 bulan

Uang Penghargaan Masa Kerja. Kompensasi ini dibayarkan kepada pekerja dengan

masa kerja minimal 3 tahun dengan ketentuan pembayaran:

1. Bekerja selama 3 tahun atau lebih, upah yang diterima 2 bulan
2. Bekerja selama 6 tahun atau lebih, upah yang diterima 3 bulan
3. Bekerja selama 9 tahun atau lebih, upah yang diterima 4 bulan
4. Bekerja selama 12 tahun atau lebih, upah yang diterima 5 bulan
5. Bekerja selama 15 tahun atau lebih, upah yang diterima 6 bulan
6. Bekerja selama 18 tahun atau lebih, upah yang diterima 7 bulan
7. Bekerja selama 21 tahun atau lebih, upah yang diterima 8 bulan
8. Bekerja selama 24 tahun atau lebih, upah yang diterima 10 bulan

#### **D. Kesimpulan**

Pada dasarnya PHK merupakan suatu hal yang sangat menakutkan teruntuk pekerja/buruh itu sendiri karena dapat hilangnya suatu mata pencahariannya sehingga akan menimbulkan kehilangan penghasilan untuk kehidupan sehari-harinya. Pelaksanaan PHK terhadap pekerja yang telah melakukan pelanggaran berat pada PT X mengacu pada dua ketentuan yaitu pada ketentuan dari pada Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU.I/2003 tentang Uji Materiil dari Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena dua ketentuan tersebut mengatur terkait mekanisme PHK atas pelanggaran berat. Namun, pertimbangan hukum hakim menyatakan bahwa pelanggaran tidak selalu berakhir dengan PHK karena umumnya didahului dengan surat peringatan dari perusahaan yang berfungsi sebagai pengingat bahwa pekerja atau karyawan perlu dan dapat memperbaiki perilaku diri agar nantinya membawa perubahan baik bagi pekerja atau karyawan, dan tujuan dari dilakukannya pembuatan dan pemberian surat peringatan adalah agar bisa menimbulkan efek jera pada pekerja atau karyawan yang melanggar tidak mengulangi kesalahannya.

Pekerja yang mengalami PHK tetap harus mendapatkan hak-haknya yang telah diatur dalam Undang-Undang tersebut. Terkait Hak pekerja yang telah mengalami PHK oleh pengusaha maka pengusaha tersebut tetap harus memberikan hak-haknya terhadap pekerja, karena pengaturan pemutusan hubungan kerja dan pemberian hak pesangon telah diatur dengan jelas pengaturannya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Amiruddin & Zainan Asiki, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012)
- [2] Devi Rahayu, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, (Scopindo Media Pustaka, 2020)
- [3] Erwin Priatna Nugraha, Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Mogok Kerja, Artikel Ilmiah, (Malang: Universitas Brawijaya, 2015).
- [4] Nikodemus Maringan, Jurnal Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (2015)
- [5] Mawey Z. Alfa dkk, Jurnal Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara, 2016
- [6] Niru Anita Sinaga, Jurnal Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, (Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jakarta, 2017
- [7] Undang-undang No. 13 Tahun 20023 Tentang Ketenagakerjaan
- [8] Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- [9] Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- [10] Undang-undang No. 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah
- [11] Dhea Shabrina 'Ishmah, Eka An Aqimuddin, & Fariz Farrih Izadi. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia dalam Kasus Perdagangan Manusia di Kamboja. Jurnal

- Riset Ilmu Hukum, 17–20. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2112>
- [12] Ilham Maulana, & Arinto Nurcahyono. (2023). Penegakan Hukum Tindak Pidana Penimbunan dan Penyalahgunaan BBM Dihubungkan dengan UU Migas. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 49–54. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2138>
- [13] Pasya, K., 1□, M., & Januarita, R. (2023). Rencana Bergabungnya PT. Garuda Indonesia (Persero) di Bawah PT. Aviasi Pariwisata Indonesia (Persero) terhadap Potensi Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat Dihubungkan dengan Asas Demokrasi Ekonomi. <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>