

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Rian Silhatunnayati, Mushafi Miftah

Ilmu Hukum, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nurul Jadid¹

Dosen, Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nurul Jadid²

Email: riansilhatunnayati@gmail.com¹, mushafimiftah@unuja.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia. PHK sepihak sering memicu ketidakpastian dan ketidakadilan bagi pekerja, meskipun regulasi telah mengatur perlindungan hak-hak tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konseptual. Sumber data meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta dokumen hukum relevan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak yang dilakukan tanpa dasar hukum dan prosedur yang sah bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan melalui prosedur tertentu, termasuk perundingan bipartit, mediasi, atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila perusahaan melakukan PHK sepihak secara melawan hukum, pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa pesangon dan hak lainnya. Penelitian ini menegaskan perlunya penegakan hukum yang konsisten dan kesadaran semua pihak mengenai kewajiban serta hak dalam hubungan kerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Sepihak, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Hubungan Industrial.

Abstract

This study aims to analyze the legal validity of unilateral termination of employment under Indonesian labor law. Unilateral termination frequently causes uncertainty and injustice for workers, despite regulations that provide protection of labor rights. This research applies a normative juridical method with statutory and conceptual approaches. Data sources include Law Number 13 of 2003 on Manpower, Law Number 6 of 2023 on Job Creation, and other relevant legal documents. The findings indicate that unilateral termination carried out without lawful grounds and procedures contradicts the principles of justice and legal certainty. Termination of employment must follow specific procedures, including bipartite negotiation, mediation, or settlement by an industrial relations dispute resolution institution. If an employer carries out unlawful unilateral termination, the worker is entitled to compensation such as severance pay and other rights. This study emphasizes the need for consistent law enforcement and awareness among all parties regarding their rights and obligations within employment relationships.

Keywords: *Termination of Employment, Unilateral Dismissal, Labor Law, Legal Protection, Industrial Relations.*

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum. Atas dasar ini, maka segala hal yang berkaitan dengan hak-hak sosial harus diselesaikan secara hukum. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 disebutkan *rechtsstaat* atau negara hukum yang berarti berbagai aspek mulai dari aspek pendidikan, kesejahteraan rakyat, dan kebudayaan haruslah merujuk pada hukum.¹

Secara definisi, perjanjian menurut *Black's Law Dictionary* adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menciptakan kewajiban tertentu. Sedangkan menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian adalah persetujuan antara dua pihak atau lebih untuk melaksanakan suatu hal terkait harta kekayaan. Kontrak adalah bentuk perjanjian tertulis, sementara perjanjian dapat dibuat tertulis maupun lisan, sehingga kontrak merupakan perjanjian dalam arti sempit.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan dampak yang besar bagi pekerja dan perekonomian Indonesia yaitu menyebabkan semakin tingginya angka pengangguran, meningkatnya angka kemiskinan, angka kriminalitas dan semakin memburuknya keuangan perkapita dan yang sangat penting untuk diperhatikan adalah PHK masalah serius bagi para pekerja, sehingga perusahaan perlu melakukan PHK secara lebih cerdas karena dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat. PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.³

Berdasarkan uraian di atas, maka isu hukum yang akan diteliti adalah dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”

B. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normative. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu

¹ Guntur Putra Ramadhan DKK, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Pada PT.Shoope Internasional Indonesia), Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2023. hal 51-56.

² Muhammad Rafi Mubarak, *Analisis Yuridid Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Antara Perusahaan Dengan Pekerja (Studi Terhadap PT.Bank Muamalat Indonesia TBK Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)*, DIGILIB, hal.11.

³ Ester Flora Diana Hasibuan DKK, Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mahakarya Cipta Nusantara TIMIKA Papua, EMBA, 2023. hal. 1399-1407.

hukum yang dihadapi.⁴ Jenis peneliti yang menggunakan penjelasan yang rinci, jelas, dan menyeluruh serta disusun secara sistematis menurut berbagai aspek peraturan dan norma hukum yang termasuk dalam penelitian hukum. Subjek penelitian hukum normatif adalah jenis penelitian yang menganggap hukum sebagai suatu sistem kontuksi normatif. Ini menyangkut teori, sejarah, penjelasan umum, artikel yang digunakan, dan terminology hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Oleh karena itu, berikut adalah informasi tentang data yang dikumpulkan, sumbernya, metode pengumpulannya, metode pengolahannya, dan metode analisisnya.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini yaitu pendekatan *statute approach* dan pendekatan *conceptual approach*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian pertama, (*Statute Approach*) Pendekatan Undang-Undang. Pendekatan ini, digunakan untuk menelaah Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan hukum yang sedang ditangani serta memahami adanya hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.⁵ Dalam pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) perlu dipahami bahwa hierarki dan asas-asas dalam perundang-undangan yang berada di bawah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya. Peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penulisan ini terkait dengan aturan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Pendekatan yang kedua adalah pendekatan konsep (*Conceptual Approach*). Pendekatan ini, digunakan untuk menelaah konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Seperti konsep-konsep keabsahan hukum, konsep keadilan, konsep perjanjian kerja.

C. PEMBAHASAN

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹ Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja,

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, halaman 13.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* cetakan ke-11, Kencana, Jakarta, 2011, (selanjutnya disusun Peter Mahmud Marzuki II), h.93.

yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain.

Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai.⁶

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.⁷

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :

1. Serangkai peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁸

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.⁹

⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016,hal..107.

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003, hal. 4.

⁸ Ibid, hal. 6

⁹ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hal. 191.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.¹⁰ Menurut Jhon Rawls keadilan adalah *justice as fairness (fairness)*.¹¹ Dimana justice of fairness merujuk pada prosedural murni. Keadilan yang tidak dilihat dari hasil penerapannya, melainkan dilihat dari sistem atau konsep yang dijalankan. Dalam keadilan prosedural melekat pada transparansi proses yang dirancang dan dapat dibandingkan dengan keadilan distribusi tentang hak dan sumber daya (distributif), dan keadilan dalam hukum kesalahan (retributif).

Perusahaan adalah tempat terjadinya produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Setiap Perusahaan adalah yang terdaftar dipemerintahan mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya. Badan usaha ini adalah status dari Perusahaan yang terdaftar secara resmi.¹²

Dalam Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi, "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha". PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya.¹³

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karna berakhirnya perjanjian waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja atau buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan telah sama-sama mengetahui atau menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi permasalahan tersebut. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

¹⁰ Astri Wijayanti, Op.Cit., hal.36.

¹¹ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, cetakan kelima, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2015, hal. 246-247

¹² Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Prenada Media Group, Jakarta, 2016, hal.4.

¹³ Mehnaj Ayuda dkk., "Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan", *Jurnal Cendikia ISNU SU*, h.1.

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh, pekerja atau buruh terkadang meminta kepada perusahaan untuk dibayarkan hak-haknya. Pemutusan hubungan kerja ini merupakan masalah yang kompleks karena memiliki hubungan dengan masalah ekonomi dan masalah psikolog bagi para pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut. Masalah ekonomi yang diakibatkan karena di PHK adalah berkurangnya pendapatan para pekerja atau buruh yang seharusnya diterima sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja, hal ini tentu akan menjadi permasalahan bagi pekerja atau buruh mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, sedangkan masalah psikolog akibat pemutusan hubungan kerja ini adalah hilangnya status seseorang.

Pemutusan hubungan kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang BAB IV tentang Ketenagakerjaan mulai Pasal 150 sampai dengan Pasal 160, diantaranya menentukan pengusaha dengan pekerja sama-sama memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja disertai dengan pengaturan tentang segala akibat hukumnya.¹⁴

Hak-hak tersebut merupakan hak dasar yang diterima pekerja jika mendapat PHK. Tentu proses implementasinya bisa dinegosiasikan lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Namun, perusahaan bisa mendapatkan sanksi jika mereka tidak bisa memenuhi karena alasan yang dibenarkan undang-undang. 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.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara Pekerja/buruh dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum mengatur/melengkapi.¹⁵

Setiap upaya harus dilakukan untuk mencegah terjadinya PHK. Setiap jenis PHK harus dibahas antara kedua pihak, dan apabila tidak ada kesepakatan, pemutusan kerja baru dapat dilakukan setelah mendapatkan

¹⁴ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Bali: Udayana University Press, 2018, hal. 26.

¹⁵ Muhamad Sadi Is, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, hal 34.

keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang selanjutnya disingkat LPPI.¹⁶

Pasal 81 No. 43 UU Ketenagakerjaan mengatur pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang berbunyi, “Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh¹⁷ dengan alasan: a) berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter secara terus menerus dalam waktu paling lama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; atau b) berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara”. c) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya d) menikah e) mengandung, melahirkan, atau menyusui anak f) memiliki hubungan keluarga dengan pekerja atau buruh lain melalui hubungan darah atau perkawinan g) Memulai serikat pekerja atau buruh, bergabung dengan serikat pekerja atau buruh, atau menjadi pengurus serikat pekerja atau buruh, terlibat dalam kegiatan serikat pekerja atau buruh di luar jam kerja biasa atas persetujuan pemberi kerja, atau sesuai dengan ketentuan yang digariskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan hubungan kerja. h) Mengadukan pengusaha pada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha mengenai pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan i) tidak sinkron paham, kepercayaan, aliran politik, suku, rona kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan dan j) dalam keadaan stigma permanen, sakit dampak kecelakaan kerja, atau sakit karna dalam keadaan stigma permanen, sakit dampak kecelakaan kerja, atau sakit karna hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter, jangka saat penyembuhannya belum bisa dipastikan.¹⁸

Pasal 81 ayat 40 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang angka dua Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No 41 dan tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No 6856) (selanjutnya disingkat Undang-Undang Cipta Kerja), “Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah wajib mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja,” seperti yang dinyatakan dalam Pasal 151 ayat (1) perubahan UU Ketenagakerjaan.¹⁹

Penandatanganan Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak adalah cara alami bagi karyawan atau buruh untuk menunjukkan hubungan

¹⁶ Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. hal. 4.

¹⁷ Nursalam, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hal. 60–61.

¹⁸ Ibid

¹⁹ Pasal 81 ayat 40 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang angka dua Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

kerja mereka dengan perusahaan. Saling membutuhkan adalah penghubung antara perusahaan dan karyawannya.²⁰

Komponen-komponen perjanjian kerja yang akan menjadi dasar dari hubungan kerja adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, khususnya di mana perjanjian kerja tersebut mengatur hubungan kerja yang ideal. Dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah alasan terjadinya korelasi kerja ini. Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh.²¹

Menurut sistem yang berlaku saat ini, Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa pekerja harus diberitahu terlebih dahulu mengenai tujuan dan alasan PHK. Perundingan akan digunakan jika mereka menolak, tetapi prosedur PPHI akan digunakan jika mereka tidak dapat melakukan perundingan. Pemberi kerja yang mengajukan PHK ke LPPHI tetap diwajibkan untuk memenuhi semua tanggung jawabnya, kecuali jika terjadi kesalahan yang menyebabkan pemberi kerja melakukan skorsing. Pekerja yang dirumahkan secara permanen tetap wajib menerima tunjangan-tunjangan rutinnya, termasuk upah.²²

D. Penutup

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada dasarnya bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum, sebagaimana tercermin dalam konsep perjanjian kerja yang mewajibkan kesepakatan kedua belah pihak. Jika PHK dilakukan tanpa memenuhi prosedur yang ditetapkan undang-undang, maka dapat dinyatakan tidak sah secara hukum.

Hubungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yang menciptakan hak dan kewajiban timbal balik. Oleh karena itu, pelaksanaan PHK harus mengutamakan perlindungan hak pekerja, termasuk hak atas kompensasi dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang adil.

²⁰ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia Masalah-Masalah Hukum*, Gramedia, Jakarta, 2014, hal. 468-477.

²¹ Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. hal. 4.

²² Ibid, Mainake.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003, hal. 4.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hal. 107.
- Ester Flora Diana Hasibuan DKK, Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara TIMIKA Papua, EMBA, 2023. hal. 1399-1407.
- Guntur Putra Ramadhan DKK, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Pada PT. Shoope Internasional Indonesia), Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2023. hal. 51-56.
- Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, cetakan kelima, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2015, hal. 246-247
- I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Bali: Udayana University Press, 2018, hal. 26.
- Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. hal. 4.
- Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. hal. 4.
- Mehnaj Ayuda dkk., "Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan", *Jurnal Cendikia ISNU SU*, h.1.
- Muhamad Sadi Is, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, hal 34.
- Muhammad Rafi Mubarak, *Analisis Yuridid Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Antara Perusahaan Dengan Pekerja (Studi Terhadap PT. Bank Muamalat Indonesia TBK Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)*, DIGILIB, hal. 11.
- Nursalam, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016, hal. 60-61.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* cetakan ke-11, Kencana, Jakarta, 2011, (selanjutnya disusun Peter Mahmud Marzuki II), h.93.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, halaman 13.
- W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2004, hal. 191.
- Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Prenada Media Group, Jakarta, 2016, hal.4.