

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SECARA SEPIHAK (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

**Dewa Sukma Kelana**  
**dewasukmakelana@gmail.com**  
**STIH Painan, Banten**

---

**ABSTRAK**

Pemutusan hubungan kerja menjadi hak yang diberikan oleh pemerintah kepada pengusaha/majikan, namun tetap dalam batasan dan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum juga diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan tersebut untuk melindungi pekerja/buruh dari kesewenangan perusahaan dalam proses pemutusan hubungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang terhadap pekerja/buruh. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Bahan hukum yang digunakan berasal dari analisa Undang-Undang Ketenagakerjaan dan literatur lain yang mendukung penelitian. Teknik penelusuran menggunakan studi kepustakaan. Teknik analisa menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwasannya perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah melalui perundang-undangan dan pengusaha dilakukan melalui pemberian perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dilakukan melalui pencegahan atas adanya pelanggaran hak pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum represif dilakukan apabila telah terjadi kesewenangan atas hak pekerja/buruh dan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha. Pertanggungjawaban ganti rugi wajib dipenuhi oleh pengusaha apabila telah melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya yakni berupa pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak-hak pekerja/buruh.

**Kata kunci:** *Perlindungan Hukum, Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak*

**PENDAHULUAN**

Secara normatif, hak-hak warga Negara Indonesia untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dipertegas dengan hasil amandemen kedua pada Pasal 28 D yang mengamanatkan bahwasannya ‘setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.’ Hak asasi manusia dalam hal ini menjadi tanggung jawab Negara atau pemerintah. Setiap warga Negara Indonesia diberikan kebebasan untuk mendapatkan pekerjaan dan memilih pekerjaan yang disukainya, serta bebas mendapatkan syarat-syarat yang adil atas pekerjaan yang dimilikinya (Pasal 38 ayat 2). Adapun tanggung jawab pemerintah untuk menjamin, melindungi, dan menegakkan hak-hak tenaga kerja Indonesia berdasarkan hak asasi manusia diatur dalam UUD RI 1945 Pasal 71, undang-undang dibawahnya yang mengatur hal tersebut, dan hukum internasional (Lawendatu, 2021: 78).

Setiap orang membutuhkan biaya hidup untuk menjalankan kehidupannya. Biaya hidup ia dapatkan salah satu caranya adalah dengan bekerja. Bekerja dapat dilakukan

melalui sektor formal dan informal. Sektor informal dilakukan dengan cara berwirausaha atau membangun usaha sendiri secara mandiri dan independen. Sedangkan bekerja pada sektor formal adalah bekerja dengan bergantung pada adanya lembaga atau perusahaan. Artinya, seseorang bekerja pada seseorang dengan mengharapkan adanya imbalan. Kondisi bekerja pada orang lain disebut dengan pegawai atau karyawan atau pekerja atau tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak memperoleh pekerjaan dan mendapatkan imbalan agar terjamin keberlangsung hidup pekerja yang layak dijamin dalam Undang-Undang sebagai upaya menjamin adanya hak asasi manusia. Pekerja juga berhak mendapatkan perlakuan yang sama pada perusahaan atau lembaganya tanpa adanya diskriminasi karena adanya perbedaan suku, ras, warna kulit, bahasa, jenis kelamin, agama, dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 huruf (c) yang menyatakan bahwasannya salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan ialah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja serta mewujudkan kesejahteraan (Lawendatu, 2021: 79).

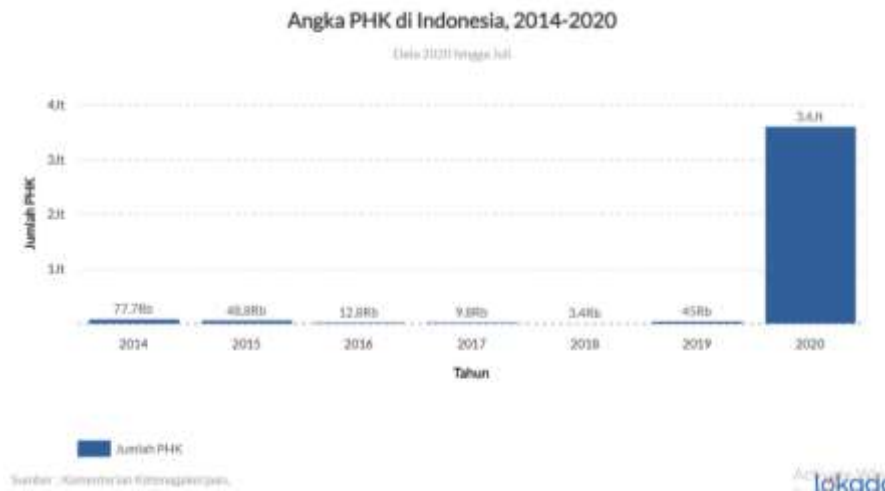
Apabila dilihat secara historical, pekerja dulunya disebut dengan buruh. Buruh dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah orang bekerja untuk orang lain agar mendapatkan upah/gaji/imbalan. Istilah Buruh disebut sebagai peninggalan jaman feodal Belanda. Buruh identik dengan pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Buruh oleh pemerintahan Belanda disebut dengan *blue collar* (berkerah biru) dan para pengusaha atau pegawai yang duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih) (Zaeni, 2009: 19-20). Seiring dengan dinamika hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh berusaha untuk di perbarui dengan kata pekerja sebab istilah buruh dirasa lebih identik dengan pekerja dengan posisi rendah dan kental dengan diskriminasi. Istilah pekerja kemudian diresmikan secara yuridis melalui adanya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Husni, 2001: 22).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dalam berbagai macam aspek dan kondisi. Perlindungan bagi pekerja termasuk dalam project pembangunan tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dilakukan sebab pekerja menjadi unsur penting bagi sebuah

perusahaan agar tetap berjalan proses operasional dan produksinya. Pembangunan ketenagakerjaan juga dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas serta kontribusi dan upaya melindungi harkat dan martabat pekerja. Adapun secara detail garis besar perlindungan bagi pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan waktu kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, dan perlindungan dalam hal pengupahan dan kesejahteraan pekerja (Terok, 2015: 92).

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan masih menjadi permasalahan yang masih sering terjadi. Banyak terjadi hal-hal yang merugikan pekerja seperti tidak terpenuhinya hak-hak pekerja dengan baik, terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam realitanya, tentu ditemukan banyak sekali permasalahan atau kasus dimana perlindungan bagi pekerja ini tidak dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Adanya praktik-praktik penyimpangan ini yang kerap menjadi permasalahan utama yang disuarakan oleh para pekerja/serikat pekerja dalam agenda demonstrasi besar-besaran. Pada umumnya mereka merupakan pekerja/buruh yang mengalami situasi menjadi karyawan kontrak. Mereka mengeluhkan adanya kesewenangan atas hak yang mereka miliki, seperti kesejahteraan pekerja yang belum dipenuhi dengan baik, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, wanprestasi dalam perjanjian kerja, serta kondisi-kondisi lain yang merugikan bagi para pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi salah satu kekhawatiran tersendiri bagi para pekerja sebab dalam kondisi tertentu para pekerja mengalami PHK secara sepihak oleh perusahaan. Sebagian yang lain mengalami masalah dalam hal tidak adanya pemenuhan kesejahteraan yang cukup pasca adanya PHK.



Gambar 1. Data PHK di Indonesia

Data diatas menunjukkan mengenai grafik jumlah PHK di Indonesia. pada tahun 2020, menunjukkan aksi pemutusan hubungan kerja cukup tinggi. PHK lebih banyak dilakukan sebab perusahaan tengah mengadakan efisiensi atau karena adanya likuidasi. Dampak adanya PHK tentu sangat kompleks dan cukup dilematis, manakala PHK yang dilakukan oleh perusahaan karena alasan efisiensi. Efisiensi dapat menjelaskan situasi bahwasannya perusahaan dalam kondisi krisis atau telah tutup/mengalami kebangkrutan. Namun, PHK juga menentukan adanya perlindungan dan jaminan bagi pekerja dalam aspek kesejahteraan yang semestinya ia dapatkan. Perlindungan bagi pekerja menghendaki adanya perlakuan yang adil dan layak untuk memperoleh hak-hak bagi para pekerja. Terlebih kondisi pasca adanya PHK, pekerja tentu membutuhkan biaya untuk kelayakan atas kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Oleh sebab itu, dalam kondisi ini Undang-Undang berperan penting untuk menjadi solusi hukum atas permasalahan yang terjadi tersebut (Wibowo & Sudiro, 2021: 137).

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doctrinal. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan penelitian perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Marzuki, 2016: 74). Penelitian hukum normatif ialah penelitian yang membahas mengenai permasalahan atau isu hukum dengan berlandaskan pada kaidah-kaidah, konsep-konsep, dasar-dasar, atau teori-teori hukum yang berkaitan

dengan permasalahan hukum yang ada, kemudian dianalisa menggunakan peraturan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual digunakan untuk menemukan fakta hukum berdasarkan undang-undang dan konsep yang ada.

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dalam teknik penelusuran bahan hukumnya. Adapun bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya memuat peraturan-peraturan berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder yang digunakan menggunakan literatur berupa buku, jurnal, artikel, atau sumber-sumber lain yang relevan. Bahan hukum disusun secara sistematis, dipilah, dipahami, dan dianalisa melalui sekumpulan metode dalam teknik analisa bahan hukum. Hasil analisa data kemudian menghasilkan kesimpulan atas permasalahan hukum yang diteliti untuk ditemukan adanya kesimpulan atau solusi bagi permasalahan atau isu hukum tersebut.

## **PEMBAHASAN**

### **1) Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja**

Hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hukum yang diberikan tentu disebabkan oleh sesuatu, yakni adanya hubungan kerja atau hubungan industrial. Hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku usaha dalam produksi yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Undang-Undang Dasar RI 1945 dan Pancasila (Sumanto, 2014: 2). Dalam perspektif Pancasila, hubungan industrial meyakini bahwasannya bekerja tidak hanya bertujuan untuk mencari nafkah saja, akan tetapi hubungan industrial menjadi satu bentuk pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, dan kepada masyarakat. Artinya, dalam hubungan industrial manusia sebagai pekerja tidak dipandang sebagai faktor produksi saja, tetapi dijunjung tinggi harkat dan martabatnya sebagai manusia (Manuaba & Sadnyini, 2018: 55).

Hubungan industrial atau hubungan kerja terbentuk dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja disepakati oleh para pihak baik secara tertulis maupun secara lisan. Dalam Pasal 1 point ke-14 UU

Ketenagakerjaan menyatakan bahwasannya yang dimaksud dengan perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat kerja, hak-hak, dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha harus sesuai yang diatur dalam perundang-undangan. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan mengenai 4 (empat) dasar pokok yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja diantaranya:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Mampu atau cakap hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang disepakati/dijanjikan;
- 4) Pekerjaan yang disepakati tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat (1) dan (2) disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi, maka para pihak dapat mengajukan pembatalan perjanjian kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat ke (3) dan (4) apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum (Maringan, 2015: 3).

Dalam hubungan kerja, pengusaha atau perusahaan juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja juga ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. UU Ketenagakerjaan mengatur bahwasannya perusahaan tidak dapat menggunakan haknya untuk mem-PHK pekerja dengan kesewenangan, namun diatur sedemikian rupa mengenai kondisi-kondisi dimana sebuah perusahaan dapat menerapkan PHK bagi pekerjanya (Purnomo, 2019: 141). PHK dapat diterapkan apabila pekerja telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh Pengadilan bahwasannya pekerja tersebut melakukan pelanggaran berat dan putusan hakim telah berkekuatan hukum tetap.

Pemutusan Hubungan Kerja karena telah terjadi adanya perselisihan, tentu membawa dampak yang cukup signifikan bagi kedua belah pihak. Utamanya bagi pengusaha, pemutusan hubungan kerja tentu berdampak pada beberapa aspek kehidupan pekerjanya, yakni pada aspek psikologis, ekonomis, dan finansial. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh kehilangan mata

pencapaian; pekerja/buruh harus mengeluarkan banyak biaya untuk mencari pekerjaan barunya; dan pekerja/buruh dapat kehilangan sumber penghasilan bagi kelangsungan hidup dirinya maupun keluarganya (Manulang, 2014: 97).

Menurut literatur hukum ketenagakerjaan, beberapa bentuk PHK antara lain sebagai berikut:

a. PHK oleh majikan/pengusaha;

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha adalah kondisi yang paling banyak dan sering terjadi. PHK oleh majikan/pengusaha dilakukan karena adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan kondisi perusahaan yang mengharuskan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja. PHK oleh majikan/pengusaha adalah kondisi yang membawa dampak cukup signifikan bagi pekerja/buruh, sebab dalam situasi tertentu pekerjaan tersebut merupakan mata pencaharian utama seorang pekerja/buruh yang digantungkan untuk kelangsungan hidup dirinya maupun keluarganya.

b. PHK oleh pekerja/buruh;

Selain majikan/pengusaha, PHK juga dapat dilakukan sepihak oleh pekerja/buruh. PHK oleh pekerja/buruh dilakukan sebab tidak terpenuhinya kesekapatan kerja/perjanjian kerja sehingga para pekerja/buruh memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja dengan majikan/pengusahanya.

c. PHK demi hukum;

Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi apabila kesepakatan/perjanjian kerja telah berakhir karena waktu perjanjian yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh.

d. PHK oleh Pengadilan (PPhi);

Pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh Pengadilan disebabkan oleh beberapa sebab diantaranya;

- a) Berdasarkan Putusan Pengadilan, perusahaan dinyatakan telah pailit;
- b) Karena adanya gugatan kepada lembaga PPhi terhadap seorang anak yang tidak memenuhi syarat untuk menjadi pekerja;
- c) PHK karena telah terjadinya PK.

Pemutusan Hubungan Kerja harus dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan agar pemutusan hubungan

kerja yang terjadi tidak menimbulkan masalah pasca PHK. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan sebaik-baiknya seperti ketika saat awal pekerja/buruh diterima oleh majikan/pengusaha. Dengan begitu, hubungan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh dapat tetap terjalin dengan baik sampai seterusnya.

Pemutusan hubungan kerja diatur sedemikian rupa dalam UU Ketenagakerjaan dengan tujuan agar tidak terjadi kesewenangan dalam PHK. Pemutusan hubungan kerja dikategorikan dalam beberapa alasan/sebab menurut UU, seperti karena adanya ketentuan undang-undang; keinginan perusahaan; keinginan pekerja/buruh; pensiun; kontrak kerja telah berakhir; kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh; meninggal dunia; dan adanya tindakan likuidasi perusahaan (Fathammubina & Apriani, 2018: 114). Umumnya, pemutusan hubungan kerja sepihak terjadi disebabkan oleh pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib mengeluarkan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut mengenai perbuatan tersebut apabila pekerja/buruh mengulangi kesalahan yang sama/setara beratnya. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

Adapun yang tergolong dalam pelanggaran berat oleh pekerja/buruh diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan PHK sepihak apabila pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat (Manuaba & Sadnyini, 2018: 60) diantaranya:

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) Merugikan perusahaan karena telah memberikan keterangan palsu atau dipalsukan;
- c) Melakukan pelanggaran berupa mabuk, minum minuman keras, menggunakan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aditif lainnya;
- d) Melakukan perjudian atau perbuatan asusila di lingkungan kerja;



- e) Menganiaya, mengancam, menyerang, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f) Berusaha membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan;
- g) Melakukan perusakan atau lalai dalam menjaga barang-barang milik perusahaan dari bahaya yang merugikan perusahaan;
- h) Melakukan provokasi atau sengaja mempengaruhi teman sekerja untuk melakukan pelanggaran;
- i) Dengan sengaja atau kecerobohan membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya;
- j) Dan bentuk pidana-pidana lainnya yang merugikan perusahaan serta diatur dalam perundang-undangan, maka dapat diancam dengan pidana penjara selama 5 (lima) tahun.

Pemutusan hubungan kerja sepihak harus dilaksanakan dengan menjelaskan latar belakang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak. Artinya, perundang-undangan yang mengatur ketentuan pemutusan hubungan kerja sepihak bertujuan agar perusahaan tidak semena-mena menggunakan hak memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh dengan semena-mena. Perusahaan harus menguraikan mengenai alasan-alasan yang menyebabkan seorang pekerja/buruh di PHK sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **2) Perlindungan Hukum Atas Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak**

Perlindungan hukum diberikan oleh pemerintah kepada pekerja/buruh melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk menjamin kepastian dan perlindungan atas kelangsungan hidup dan pekerjaan pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan Amanah UUD RI 1945 bahwasannya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan memperoleh kesejahteraan atas pekerjaannya. Upaya pemberian perlindungan hukum oleh Negara terhadap pekerja/buruh dilakukan dengan 2 (dua) cara, yakni melalui perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Subagyo, 2020: 859).

Perlindungan hukum preventif ialah perlindungan hukum yang diberikan sebagai bentuk pencegahan adanya pemutusan hubungan kerja secara semena-mena

oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh. Adanya perlindungan hukum preventif mempersempit kesempatan pengusaha/majikan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perlindungan hukum preventif juga telah diuraikan ketentuannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwasannya pencegahan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha, serikat tenaga kerja, dan pemerintah yang dilakukan dengan upaya pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak.

Pada ayat berikutnya yakni Pasal 151 ayat (2) menyatakan bahwasannya apabila hendak dilaksanakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha/majikan karena alasan yang tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh terlebih dahulu wajib melaksanakan musyawarah atau perundingan mengenai kesepakatan pada hubungan kerja. Lebih lanjut pada ayat (3) menyatakan bahwasannya apabila pengusaha/majikan tidak dapat menemukan solusi pada proses perundingan, maka pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan dengan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Jadi dapat disimpulkan bahwasannya pada Pasal 151 ini merupakan dasar hukum dilaksanakan perlindungan hukum preventif bagi pekerja/buruh atas tindakan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang oleh pengusaha/majikan.

Perlindungan hukum represif ialah perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh yang diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dalam hal ini dapat terjadi karena adanya pelanggaran atas hak-hak pekerja/buruh (Mogi, 2017: 63).

Perlindungan hukum yang diberikan pada pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja yang terjadi padanya tersebut didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun pasal-pasal yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Pasal 155 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan;

Pasal tersebut menyatakan bahwasannya pemutusan hubungan kerja akan batal demi hukum apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha/majikan dan tenaga kerja harus tetap melakukan segala kewajibannya sebagai pengusaha dan tenaga kerja. Artinya, pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan belum sah ketetapannya apabila belum ada penetapan dari PPHI sehingga sebelum penetapan oleh PPHI tersebut diterbitkan, maka pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan hak dan kewajibannya seperti biasa sampai terbitnya penetapan oleh PPHI.

2. Pasal 171 UU Ketenagakerjaan;

Pasal tersebut menyatakan bahwasannya apabila seorang pekerja/buruh yang belum menerima penetapan oleh PPHI dan telah di PHK oleh perusahaan, maka pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan gugatannya kepada PPHI dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, pekerja/buruh diberikan hak untuk mempertahankan posisinya sebagai pekerja/buruh apabila telah di PHK oleh perusahaan tanpa adanya penetapan oleh PPHI. Pemerintah memberikan hak ini agar menghindarkan pekerja/buruh dari perbuatan PHK oleh perusahaan yang semena-mena.

3. Ganti Rugi sebagai Pertanggung Jawaban terhadap Pemutusan Hubungan Kerja;

Pemutusan hubungan kerja tentu berdampak pada kehidupan pekerja/buruh. Pekerja/buruh diposisikan sebagai golongan dalam ekonomi lemah. Sebaliknya perusahaan sebagai golongan dalam posisi ekonomi yang kuat. Pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja/buruh lebih banyak digantungkan sebagai mata pencaharian utama. Kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya digantungkan pada upah/imbalan yang mereka terima dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan tentu menimbulkan sebuah akibat hukum yakni berupa pertanggungjawaban yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kewajiban ini diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, yakni pada Pasal 156 ayat (1) yang menyatakan bahwasannya pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja berkewajiban untuk memenuhi pertanggungjawaban pasca pemutusan hubungan kerja.

Pertanggungjawaban tersebut yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti yang wajib diberikan (Mogi, 2017: 861). Adapun kebijakan mengenai pengaturan perhitungan pertanggungjawaban berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak pekerja/buruh diatur dalam; Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tentang ketentuan pesangon; Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengenai uang penghargaan masa kerja; dan Pasal 156 mengenai hak-hak apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan apabila hendak melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruhnya.

## **PENUTUP**

Hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atas adanya pekerjaan dan kesepakatan pekerjaan. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban serta ketentuan lain yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bagi pekerja/buruh dan pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam suatu hubungan kerja, tentu dapat terjadi adanya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena beberapa alasan, diantaranya pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat, pekerja/buruh telah pensiun, telah habis masa kerja/kontrak, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh sendiri, pekerja/buruh meninggal, dan pemutusan hubungan oleh PPHI. Pemutusan hubungan kerja karena adanya pelanggaran berat oleh pekerja/buruh harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Adapun realitanya banyak terjadi pelanggaran hak oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh dengan adanya kesewenangan pada proses pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh dari adanya kesewenangan perusahaan dan pelanggaran hak-hak pekerja/buruh oleh pemerintah adalah melalui undang-undang. Perlindungan hukum yang diberikan adalah perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif dilakukan melalui pencegahan yang dapat diatur dalam uraian kesepakatan/perjanjian kerja. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang dapat dilakukan melalui gugatan apabila terjadi pelanggaran hak pekerja/buruh. Adapun pertanggungjawaban perusahaan dalam langkah PHK sepihak adalah dengan memberikan ganti rugi kepada

pekerja/buruh sesuai ketentuan perundang-undangan. Ganti rugi tersebut berupa memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak yang harus diganti oleh perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fathammubina, Rohendra, & Rani Apriani. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja, *Jurnal Ilmiah Hukum*, 3(1), pp. 108-130.
- Husni, Lalu. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Lawendatu, Mario. (2021). Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Jurnal Lex Et Societatis*, 9(1), pp. 78-86.
- Manuaba, Ida Bagus KP, & Ida Ayu Sadnyini. (2018). Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, *Jurnal Analisis Hukum*, 1(1), pp. 52-68.
- Manulang. (2014). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- Maringan, Nikodemus. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(3), pp. 1-10.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2016). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Mogi, Erika Gita. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Lex Administratum*, 5(2), pp. 61-68.
- Purnomo, Sugeng Hadi. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commure*, 2(2), pp. 137-150.
- Subagyo, Ferryansyah C. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 26(7), pp. 856-868.

- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial (Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global)*. (Yogyakarta: CAPS).
- Terok, Leonardo Imanuel. (2015). Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak, *Jurnal Lex Et Societatis*, 3(7), pp. 92-100.
- Wibowo, Agung Prasetyo, & Amad Sudiro. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19, *Jurnal Hukum UNTAR*, 7(1), pp. 135-152.
- Zaeni, Asyhadie. (2009). *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).