

## **BAB III**

# **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA SEBAB BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

### **A. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh harus memperhatikan ketentuan-ketentuan bagaimana pemutusan hubungan kerja yang baik. Pemutusan hubungan kerja yang baik adalah yang tidak akan menimbulkan permasalahan dikemudian hari di antara kedua belah pihak. Oleh sebab itu pemerintah membuat peraturan untuk melindungi para pekerja/buruh dari tindakan pengusaha/majikan yang semena-mena dan juga sebagai aturan bagi pengusaha/majikan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Adapun ketentuan pemutusan hubungan kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha/majikan adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 151 menyebutkan bahwa: <sup>1</sup>

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan

---

<sup>1</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 56

- pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud 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.

Berdasarkan uraian pasal di atas apabila seorang pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diharapkan memperhatikan pasal tersebut. Karena berbagai macam permasalahan yang timbul setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja tersebut. Oleh sebab itu, pengusaha/majikan diharapkan dengan segala upaya jangan sampai melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja tersebut tidak bisa dihindari ataupun karena berbagai persoalan yang dihadapi pengusaha/majikan sehingga pemutusan hubungan kerja menjadi jalan terakhir yang dapat dilakukan oleh pengusaha/majikan maka pengusaha/majikan harus melakukan musyawarah/perundingan terlebih dahulu mengenai akan dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut. Apabila perundingan tidak membuahkan hasil, maka pengusaha/majikan baru bisa melakukan pemutusan hubungan kerja jika mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengajuan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam Pasal 152 yaitu:<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>*Ibid.*, hal. 57

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pada pasal di atas sebagai seorang pengusaha/majikan apabila melakukan pemutusan hubungan kerja harus mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial yang mana dalam pengajuan tersebut harus disertai bukti-bukti yang konkrit yang menyangkut pekerja/buruh yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerja tersebut. Bukti-bukti tersebut harus benar-benar yang menyatakan bahwa pekerja itu pantas untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja. Jangan sampai yang dijadikan dasar/alasan yang tidak dikerjakan/tidak dilakukan oleh pekerja/buruh. Karena apabila hal ini dilakukan akan merugikan bagi pihak pekerja/buruh yang bersangkutan dan juga pengusaha/majikan sendiri.

Penetapan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial baru dilakukan setelah perundingan gagal dilakukan maka langkah selanjutnya sebagai seorang pengusaha/majikan dapat mengajukan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mengatasi perundingan yang tidak membuahkan hasil tersebut.

Akan tetapi tidak semua pemutusan hubungan kerja memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial buktinya pada Pasal 154 yaitu sebagai berikut:<sup>3</sup>

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Menurut pasal di atas terjadi pengecualian terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pekerja/buruh dan pengusaha/majikan sama-sama tahu akan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Karena pemutusan hubungan kerja tersebut telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya dan juga telah di perjanjikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Sehingga tidak akan terjadi perselisihan apabila tidak dimintakan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan lagi menurut Pasal 154 tersebut.

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, hal. 58

Pengecualian pada Pasal 154, akan tetapi pemutusan hubungan kerja harus melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 155 berikut ini:<sup>4</sup>

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Berdasarkan pasal di atas menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pemutusan yang dilakukan oleh pengusaha/majikan adalah batal demi hukum. Secara tidak langsung pada pasal ini mengharuskan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam melakukan pemutusan hubungan industrial. Jika pemutusan hubungan kerja tersebut belum di tetapkan maka pekerja/buruh harus tetap melakukan segala kewajibannya. Apabila pengusaha/majikan tidak bersedia mempekerjakan lagi maka tindakan yang dapat dilakukan pengusaha/majikan adalah skorsing dan membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh sampai ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, hal. 59

Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa apabila menjadi seorang pengusaha/majikan harus mengusahakan pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi, akan tetapi bila tidak dapat dihindari maka antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh harus melakukan perundingan terlebih dahulu untuk mendapatkan solusi dari masalah tersebut. Apabila perundingan tidak menghasilkan persetujuan kedua belah pihak yaitu pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh maka pengusaha/majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan bukti yang menjadi dasar untuk lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menetapkan diperbolehkannya seorang pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena pemutusan hubungan kerja yang tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka batal demi hukum dan pekerja/buruh dapat melakukan kewajibannya sebagai pekerja/buruh. Berbeda apabila pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri tanpa tekanan dari pengusaha, pekerja/buruh mencapai usia pensiun dan pekerja/buruh meninggal dunia, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan dapat dilakukan tanpa meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi selebihnya apabila akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan

dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka batal demi hukum.

## **B. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja**

Seorang pengusaha/majikan tidak serta merta diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh. Pengusaha/majikan harus tahu mana yang diperbolehkan dilakukan pemutusan hubungan kerja dan mana yang tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. Untuk menghindari terjadinya tindakan yang semena-mena terhadap para pekerja/buruh maka dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan mengenai pelarangan seorang pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja yang dimaksud terdapat dalam Pasal 153 yaitu: <sup>5</sup>

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
  - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

---

<sup>5</sup>*Ibid.*, hal. 57

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berbagai alasan pelanggaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruhnya untuk diperhatikan oleh pengusaha/majikan karena apabila salah satu dari alasan yang dilarang di atas digunakan dasar sebagai pemutusan hubungan kerja maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh dengan sendirinya batal demi hukum dan pengusaha/majikan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Karena alasan yang digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori yang dilarang dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pengusaha/majikan tidak bersedia mempekerjakan kembali karena suatu alasan yang tidak bisa dihindari maka dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini

memberikan kelonggaran kepada pengusaha/majikan apabila tidak bersedia mempekerjakan kembali dan menunggu putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka berdasarkan Pasal 155 ayat (3) menyebutkan bahwa, “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja atau menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh.

### **C. Kewajiban Pengusaha terhadap Pekerja**

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh, maka tidak berakhir pula kewajiban pengusaha/majikan kepada pekerja/buruhnya. Karena setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja maka seorang pekerja/buruh berhak atas hak-haknya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut. Alhasil dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur mengenai kewajiban pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh yaitu mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya pekerja/buruh terima setelah menerima pemutusan hubungan kerja.

Untuk lebih jelasnya pengaturan kewajiban pengusaha/majikan terhadap pekerjanya setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja yaitu tercantum dalam Pasal 156 yang berbunyi:<sup>6</sup>

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hal. 59

- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal perhitungan uang pesangon dan perhitungan uang penghargaan masa kerja maka ditentukan seberapa lama pekerja/buruh tersebut telah bekerja pada pengusaha/majikan, dan untuk uang penggantian hak itu meliputi yaitu, cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adapun suatu hari terjadi perubahan mengenai perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak maka didasarkan pada Peraturan Pemerintah

Berdasarkan pasal 156 di atas maka seorang pengusaha/majikan harus memberikan hak-hak pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja seperti uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka hak-hak tersebut sangat berguna bagi pekerja/buruh untuk menghidupi diri dan keluarga sampai seorang pekerja/buruh mendapat pekerjaan baru.

Adapun mengenai perhitungan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak didasarkan pada upah yang diperoleh setiap pekerja/buruh yang bersangkutan. Apabila suatu waktu terjadi perubahan perhitungan maka perubahan tersebut berdasarkan penetapan dari Peraturan Pemerintah.

Dasar perhitungan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak didasarkan pada upah yang diterima tiap-tiap pekerja/buruh sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 157 yaitu:<sup>7</sup>

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
  - a. upah pokok;
  - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

---

<sup>7</sup>*Ibid.*, hal. 61

- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal di atas menjelaskan mengenai upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima dan tertunda.

#### **D. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja**

Selain larangan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan juga disebutkan mengenai kejadian yang bisa dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan alasan yang bisa dijadikan dasar seorang pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja. Berikut ini adalah alasan yang dapat dijadikan dasar pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja:

##### **1. Pekerja/Buruh Melakukan Kesalahan Berat**

Pengusaha/pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena melakukan kesalahan berat. Kesalahan berat itu harus didukung dengan bukti yang kuat. Bukti yang kuat yang dapat dijadikan dasar pengusaha/majikan yaitu

pekerja/buruh tertangkap tangan oleh pengusaha/majikan karena melakukan kesalahan berat, adanya pengakuan bahwa pekerja/buruh yang bersangkutan benar melakukan kesalahan berat tersebut, dan bukti lain yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi sebagaimana dalam Pasal 158 ayat (1) dan (2).<sup>8</sup>

Bukti yang kuat sangat penting dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, karena apabila salah satu saja bukti tersebut tidak ada maka persaksian tersebut belum bisa dijadikan dasar sebagai seorang pekerja/buruh dikualifikasikan melakukan kesalahan berat. Oleh sebab itu apabila pekerja/buruh tidak terima dengan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat maka Pasal 159 dapat dijadikan dasar untuk pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan hukum yaitu, “Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.<sup>9</sup>

Sesuai ketentuan dalam Pasal 169 jo Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat merupakan salah satu jenis pemutusan hubungan kerja yang tidak memerlukan izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan dalam hal

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, hal. 62

<sup>9</sup>*Ibid.*, hal. 63

terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada perkembangan hukum ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu pasal yang dinyatakan tidak memiliki kekuatan mengikat secara keseluruhan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dinilai bertentangan dengan Undang-undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1). Akibat dibatalkannya Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terjadi kekosongan hukum sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor. SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, yang pada intinya menyatakan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang diduga melakukan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu, baik atas laporan pengusaha atau pihak lainnya dan perusahaannya menyatakan pekerja/buruh tersebut bersalah serta berkekuatan hukum tetap.<sup>10</sup>

## 2. Buruh Tidak Melakukan Pekerjaan Karena Ditahan

Pekerja/buruh yang ditahan oleh pihak yang berwajib yaitu polisi, jaksa maupun hakim setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya maka, kejadian tersebut

---

<sup>10</sup>[http://fh.unsoed.ac.id/sites/default/files/SAWITRI%20ALL\\_0.pdf](http://fh.unsoed.ac.id/sites/default/files/SAWITRI%20ALL_0.pdf)

dapat dijadikan alasan pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 160 ayat (3).<sup>11</sup>

Karena pekerja/buruh sudah tidak lagi memberikan kontribusi kepada pengusaha/majikan setelah 6 bulan maka buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena ditahan dapat dijadikan alasan oleh pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

### 3. Buruh Dinyatakan Bersalah Melakukan Tindak Pidana

Buruh/pekerja yang dinyatakan bersalah oleh Pengadilan karena melakukan tindak pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah. Hal ini dapat dijadikan alasan pengusaha/majikan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana pasal 160 ayat (5).<sup>12</sup>

Menuru wujud dan sifatnya, tindak pidana ini adalah perbuatan yang melawan hukum. Perbuatan ini juga merugikan masyarakat, dalam arti bertentangan dengan atau menghambat akan terlaksananya tata dalam pergaulan masyarakat yang dianggap baik dan adil. Dapat pula dikatakan bahwa perbuatan pidana ini adalah perbuatan yang anti sosial.<sup>13</sup> Pasal 160, ayat (1) menyebutkan, “Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan pengaduan pengusaha,”<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 64

<sup>12</sup>*Ibid.*,

<sup>13</sup><http://download.portalgaruda.org/article.php?article=431702%val=1003&title=PEMUTUSAN%20HUBUNGAN%20KERJA%20BERDASARKAN%20UNDANG%20-%20UNDANG%20%20NO.%2013%20TAHUN%202003%20TENTANG%20KETENAGAKERJAAN.>

<sup>14</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 63

#### 4. Buruh Melakukan Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian bersama merupakan suatu atauran yang mengatur hak dan kewajiban setiap pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh. Apabila seorang pekerja/buruh tersebut melakukan kesalahan yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 161 ayat (1)<sup>15</sup> yang berbunyi, “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”. Maka alasan pelanggaran tersebut bisa dijadikan alasan pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### 5. Pengunduran Diri Atas Kemauan Sendiri

Pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh apabila pekerja/buruh tersebut mengundurkan diri tanpa paksaan dari manapun benar-benar karena kemauan sendiri untuk mengundurkan diri. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 162.<sup>16</sup> Di sini peran pengusaha/majikan terhadap pekerja/buruh lebih jeli apakah pekerja/buruh melakukan pemutusan

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, hal. 64

<sup>16</sup>*Ibid.*, hal. 65

hubungan kerja tersebut benar-benar atas kemauan sendiri atau tekanan dari pihak lain.

Dalam hal pengunduran diri yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dalam Pasal 162 ayat (3) harus memenuhi syarat:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran dirinya;
  - b. Tidak terkait dengan ikatan dinas; dan
  - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.<sup>17</sup>
6. Karena Perubahan Status, Penggabungan, atau Peleburan Perusahaan, dan Pengusaha tidak Bersedia Menerima Buruh di Perusahaan

Jika Pasal 163 ayat (2) bahwa “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya...”<sup>18</sup>. Hal-hal yang ditentukan di dalam Pasal 163 ayat (2) merupakan kebalikan hal-hal yang ditentukan dalam Pasal 163 ayat (1). Jika perubahan status perusahaan, penggabungan perusahaan, peleburan perusahaan dapat dijadikan alasan untuk memutuskan hubungan kerja, maka ada kekhawatiran hal itu dijadikan alasan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.

---

<sup>17</sup>*Ibid.*,

<sup>18</sup>*Ibid.*, hal. 66

Oleh sebab itu, seorang pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui alasan apa yang akan dijadikan dasar dalam pemutusan hubungan kerja tersebut agar pengusaha/majikan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan seenaknya sendiri.

#### 7. Perusahaan Tutup

Sebagai pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruhnya dengan alasan perusahaan tutup. Tutup di sini bahwa disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa. Sebagaimana dalam Pasal 164 ayat (1) yang berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)...”<sup>19</sup> Kerugian sebagaimana dalam ayat (1) dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, di dalam Pasal 164 (2). Maka dapat dinyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun dan juga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*). Keadaan memaksa adalah suatu kejadian atau keadaan yang tidak terduga yang menghalangi pemenuhan perikatan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup>*Ibid.*,

<sup>20</sup>Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan...*, hal. 65

Sedangkan dalam ayat (3) menjelaskan bahwa “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi...”. Agak seperti mengherankan karena efisiensi dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan terhadap pekerja, karena apabila suatu waktu pengusaha/majikan tidak suka dengan pekerja/buruh alasan efisiensi bisa dijadikan dasar oleh pengusaha/majikan. Karena dalam pasal selanjutnya tidak dijelaskan efisiensi seperti apa yang dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. Karena salah satu kemungkinan yang timbul adalah jika perusahaan melakukan efisiensi, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan mengatasnamakan efisiensi dan tidak didukung bukti lain.

#### 8. Perusahaan Pailit

Pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. Hal tersebut ditegaskan dalam Pasal 165 yaitu “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit...”.<sup>21</sup>

#### 9. Pekerja/buruh meninggal dunia

Pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia sebagaimana dalam Pasal

---

<sup>21</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 67

166 yaitu “ Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia...”<sup>22</sup>

#### 10. Buruh Pensiun

Jika buruh memasuki usia pensiun maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa. Pasal ini menegaskan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun...”.<sup>23</sup> Kata “dapat” di dalam Pasal ini memberikan kemungkinan untuk diperpanjang hubungan kerja, misalnya dengan perjanjian kerja buruh atau kemungkinan-kemungkinan lain jika dua pihak, pengusaha/majikan dan pekerja/buruh menyepakati.<sup>24</sup> Oleh sebab itu apabila pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun maka pekerja dapat memperpanjang perjanjian kerja sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

#### 11. Buruh Mangkir

Jika buruh mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, maka pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini ditegaskan di dalam Pasal 168 ayat (1) yang berbunyi, “Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, hal. 67

<sup>23</sup>*Ibid.*,

<sup>24</sup>Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan...*, hal. 66

bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”<sup>25</sup>.

Berdasarkan pasal 168 dapat ditentukan unsur pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan dengan alasan buruh mangkir yaitu:

- a. Buruh mangkir selama lima hari berturut-turut;
- b. Ada bukti tertulis yang sah bahwa buruh mangkir;
- c. Pengusaha telah memanggil dua kali secara patut dan tertulis;
- d. Kualifikasi buruh mengundurkan diri;<sup>26</sup>

Maka dengan jelas apabila suatu pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila dikualifikasikan sebagai buruh mangkir harus memenuhi 4 unsur di atas, agar tidak terjadi perselisihan di antara pekerja/buruh terhadap pengusaha/majikan.

#### **E. Ketentuan Tindak Pidana dan Sanksi Administratif**

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya beberapa sanksi yang disebutkan dalam undang-undang tersebut yang menyangkut mengenai pemutusan hubungan kerja misalnya pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 167 ayat (5), Pasal 160 ayat (4) dan (7), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2).

---

<sup>25</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 68

<sup>26</sup>Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan...*, hal. 66

Untuk lebih jelasnya mengenai sanksi pidana yang akan dikenakan apabila tidak melaksanakan pasal-pasal tersebut di atas adalah sebagai berikut.

Pertama ketentuan Pidana pada Pasal 184 ayat (1) menyebutkan, bahwa “Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak sebanyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)”.<sup>27</sup> Jelas sekali apabila pengusaha/majikan melakukan kesalahan dengan tidak memberikan hak-hak yang pekerja/buruh terima setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja karena pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun maka pengusaha bisa dikenai sanksi pidana sebagaimana dalam Pasal 184.

Program pensiun tersebut sangat diperlukan oleh pekerja/buruh apabila sudah pensiun nantinya dari suatu pekerjaannya, oleh sebab itu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menganjurkan bagi para pengusaha/majikan untuk mengikutkan pekerja/buruhnya dalam program pensiun. Agar apabila suatu terjadi pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh tidak begitu khawatir dengan kehidupannya setelah terjadi pemutusan hubungan kerja karena telah diikutkan dalam program pensiun tersebut.

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hal. 73

Kedua pada Pasal 185 ayat (1) dijelaskan, “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1) Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.<sup>28</sup> Kesalahan yang menyangkut Pasal 160 ayat (4) yang dilakukan oleh pengusaha yang tidak bersedia mempekerjakan kembali karena pekerja/buruh tidak terbukti bersalah maka pengusaha/majikan berhak mendapatkan sanksi pidana sebagaimana Pasal 185. Apabila pekerja/buruh tidak terbukti bersalah sedangkan pengusaha/majikan tidak mau lagi mempekerjakannya maka dengan tegas dalam Pasal 185, pengusaha/majikan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan atau disuruh untuk membayar denda sebesar Rp 100.000.000,00 atau Rp 400.000.000,00.

Adapun mengenai sanksi administrasi apabila melakukan pelanggaran terhadap Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2), maka berdasarkan Pasal 190 ayat (2) yang berbunyi, “Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa: a. teguran, b. peringatan tertulis, c. pembatasan kegiatan usaha, d. pembekuan kegiatan usaha, e. pembatalan persetujuan, f. pembatalan pendaftaran, g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, h. pencabutan ijin”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>*Ibid.*,

<sup>29</sup>*Ibid.*, hal. 75

Sanksi-sanksi tersebut di atas untuk diperhatikan pengusaha/majikan yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruhnya. Jangan sampai tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha/majikan berujung pada suatu tindakan pidana atau bahkan mendapat sanksi administratif atas tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang dilakukan oleh pengusaha/majikan.

#### **F. Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh apabila itu benar-benar terjadi terhadap mereka. Pemutusan hubungan kerja tersebut berbeda bila itu merupakan akhir masa kerja sesuai dengan perjanjian yang telah mereka sepakati. Pekerja/buruh dapat mempersiapkan diri menghadapi hal tersebut, karena telah diperjanjikan sebelumnya. Dan pekerja/buruh sudah ada pandangan untuk bekerja lagi di tempat yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

Pemutusan hubungan kerja tanpa sebab merupakan sesuatu yang sangat merugikan bagi pihak pekerja/buruh karena para pekerja selain kehilangan mata pencahariannya, juga akan kehilangan hak-hak yang seharusnya pekerja/buruh terima. Oleh sebab itu, bagaimana pandangan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menanggapi permasalahan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tersebut.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara jelas mengenai PHK tanpa sebab, akan tetapi secara ketentuan-ketentuan diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja asalkan dilakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan yang jelas dan harus ada bukti bahwa pekerja telah melakukan pelanggaran yang ditudingkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, tanpa sebab merupakan sesuatu yang tidak dibenarkan dalam Undang-undang karena pemutusan hubungan kerja tersebut harus beralasan bahwa pekerja/buruh berhak untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja dan harus sepengetahuan pekerja/buruh serta dilakukan perundingan dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja antara kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh. Selain itu dalam Undang-undang tersebut mengharuskan bahwa apabila perusahaan/majikan akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus dibuktikan dengan keterangan yang jelas dan melalui penetapan/izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang menyelesaikan masalah antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

Undang-undang Ketenagakerjaan dalam menguraikan mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja menjadi bab tersendiri yaitu bab XII tentang pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan dan diketahui oleh perusahaan/majikan dengan buruh/pekerja mengenai prosedur pemutusannya, agar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak seenaknya sendiri atau tanpa sebab seperti kebanyakan kasus yang ada di masyarakat yang menimpa pekerja/buruh.

Suatu tindakan perusahaan telah melanggar ketentuan dalam Undang-undang ini, karena telah melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas dan dengan dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab pihak pengusaha/majikan tidak bersedia memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya pekerja/buruh terima apabila telah dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang akan menimbulkan banyak kerugian bagi pihak buruh/pekerja karena melanggar perjanjian yang mereka buat bersama, peraturan perusahaan dan peraturan yang dibuat bersama, selain itu jika pemutusan hubungan kerja karena telah berakhir waktu yang ditentukan mereka dapat menyiapkan diri menghadapi PHK berbeda dengan PHK tanpa sebab mereka akan kehilangan sumber mata pencaharian yang mereka dapat setiap bulannya.

Dalam Pasal 150 dijelaskan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorang, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>30</sup> Luas sekali cakupannya Undang-undang ini karena mengatur pemutusan hubungan kerja yang mencakup semua aspek

---

<sup>30</sup>*Ibid.*, hal. 56

yang mempekerjakan pekerja/buruh yang maka Undang-undang ini dijadikan dasar dalam hubungannya antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

Pasal 150 jelas bahwa dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus berpedoman dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan agar tidak terjadi perselisihan di antara para pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan apabila suatu waktu terjadi pemutusan hubungan kerja di antara keduanya. Karena pemutusan hubungan kerja rawan sekali terjadinya perselisihan antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh yang harus diperhatikan adalah dalam Pasal 151 (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud 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.<sup>31</sup>

Jelas sekali bahwa dalam pasal tersebut melarang pemutusan hubungan kerja lebih-lebih pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang mana pasti tanpa sepengetahuan dari pihak pekerja/buruh dan tanpa perundingan terlebih dahulu baik kepada pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh yang ikut dalam serikat tersebut, dimana pengusaha/majikan asal saja melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut.

Pemutusan hubungan kerja baru sah apabila untuk saat ini permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja masih disampaikan kepada, Panitia penyelesaian perselisihan perburuan daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja pekerja atau buruh dengan jumlah kurang dari 10 (sepuluh) orang dan Panitia penyelesaian perselisihan perburuan pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja pekerja atau buruh dengan jumlah lebih dari 10 (sepuluh) orang serta selama belum ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua belah pihak melakukan segala kewajibannya masing-masing di mana pekerja/buruh menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.<sup>32</sup>

Pemutusan hubungan kerja tanpa sebab melanggar ketentuan pasal di atas karena langsung mengatakan “saya pecat” tanpa memperhatikan prosedur di atas dan tidak memberikan keterangan

---

<sup>31</sup>*Ibid.*, hal. 57

<sup>32</sup>Eko Wahyudi, et. all., *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 97

mengenai kesalahan apa yang dilakukan pekerja/buruh sehingga ia pantas untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Pengusaha/majikan apabila akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan Pasal 151 tersebut, karena apabila tidak sesuai dengan Pasal 151 maka pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah, dan pengusaha/majikan wajib mempekerjakan lagi. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja tanpa sebab adalah suatu tindakan yang tidak dibenarkan dalam Pasal 151 karena perbuatan perusahaan/majikan tersebut tidak sah, dan pengusaha/majikan wajib mempekerjakan lagi karena dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tidak ada yang membolehkan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab-sebab yang jelas atau tidak disertai alasan yang dibenarkan dalam Undang-undang ini.

Selain itu apabila mengacu pada Pasal 152 pengusaha/majikan dalam memutuskan hubungan kerja harus memperhatikan bunyi Pasal 152 berikut, karena pemutusan hubungan kerja tanpa sebab merupakan suatu yang menyalahi aturan dalam Pasal 152 yang berbunyi: (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2). (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan

hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.<sup>33</sup> Ditegaskan lagi dalam Pasal 152 di atas bahwa apabila melakukan pemutusan hubungan kerja harus atas izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila perundingan tidak mendapatkan hasil di antara kedua belah pihak.

Berdasarkan Pasal 152 di atas maka pemutusan hubungan kerja tanpa sebab telah melanggar dari prosedur-prosedur perlakuan pemutusan hubungan kerja yang mana harus berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan akan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan. Dimana pemutusan hubungan kerja tanpa sebab hanya dilakukan antara dua pihak yaitu pekerja/majikan dengan pekerja/buruh, tanpa perundingan serta tanpa melibatkan atau izin penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana pengusaha/majikan hanya menyampaikan “Kamu saya pecat” tanpa diberikan apa alasan pemecatan tersebut. Tindakan pengusaha/majikan tersebut telah melanggar Pasal 152.

Apalagi secara jelas diberikan larangan pada Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:<sup>34</sup> a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

---

<sup>33</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 57

<sup>34</sup>*Ibid.*, hal. 56

undangan yang berlaku; c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. pekerja/buruh menikah; e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>35</sup> Jelas sekali apabila pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang dilakukan oleh pengusaha/majikan karena buruh ikut dalam serikat pekerja/serikat buruh

---

<sup>35</sup>Andrian Sutendi, *Hukum Perburuan*, (Jakarta: Sinar Grafindo, 2009), hal. 70

telah melanggar pasal 153 huruf g. dan huruf j. yang mana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebagian besar pekerja/buruh yang ikut dalam serikat buruh oleh sebab itu pengusaha/majikan berhak mempekerjakan kembali atau memberikan hak-haknya apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja. Dikatakannya, jika hanya dikarenakan buruh itu masuk dalam serikat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Hal ini jelas namanya ada intimidasi yang dilakukan pihak pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh. Perbuatan pengusaha/majikan telah melanggar Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tepatnya di Pasal 153 ayat (1) angka g bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dan juga pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus maka pengusaha/majikan tidak boleh atau dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika itu yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang ada di masyarakat maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan pengusaha/majikan dapat mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut.

Seharusnya pengusaha/majikan memperhatikan pelarang pemutusan hubungan kerja tersebut agar tidak dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh. Karena apabila pelarangan pemutusan hubungan kerja tersebut dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja maka pengusaha/majikan tersebut telah melanggar Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pekerja/buruh dapat mengadukannya pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam prinsipnya pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja tanpa izin adalah batal demi hukum (*null and void*). Namun terdapat beberapa macam PHK yang tidak memerlukan izin dimaksud, antara lain sebagai berikut dalam Pasal 154:<sup>36</sup> a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya; b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau; d. pekerja/buruh meninggal dunia.

---

<sup>36</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 69

Selain pada Pasal 154 di atas terdapat beberapa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha/majikan kepada pekerja yang tidak meminta persetujuan/penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di antaranya yaitu: pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai pengunduran diri (Pasal 168 ayat 1 jo. Pasal 162 ayat [2]), berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT (dalam hal Perjanjian Kerja dalam Waktu Tertentu), pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang mengajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan, namun tidak terbukti adanya kesalahan tersebut sebagaimana dalam Pasal 169 ayat (3), pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana Pasal 171 jo. 158 ayat (1), akan tetapi apabila pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena kesalahan berat dan pekerja/buruh tidak terima pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial, dan untuk pekerja/buruh melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah ditahan 6 bulan/lebih sebagaimana dalam Pasal 171 jo. Pasal 160 ayat (3).<sup>37</sup>

Akan tetapi apabila akan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial adalah batal demi hukum. Pengecualian pada pasal di atas. Artinya, secara hukum pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap belum terjadi (pasal

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, hal. 63

155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha/majikan maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya sebagaimana dalam pasal 155 ayat (2) dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan pengusaha/majikan tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana dalam Pasal 170 yang artinya “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakannya pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.<sup>38</sup> Selain itu pengusaha/majikan dapat melakukan pengecualian berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan).<sup>39</sup>

Sebagai kontruksi hukum untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh, hal-hal ditentukan di dalam pasal 155 ayat (3) adalah baik. Jika hal itu terwujud, maka buruh/pekerja tetap terjamin hak-haknya selama proses pemutusan hubungan kerja berlangsung. Hal yang perlu mendapat fokus perhatian adalah jika kontruksi hukum itu tidak

---

<sup>38</sup>*Ibid.*, hal. 69

<sup>39</sup>*Ibid.*, hal. 59

terwujud di dalam praktik. Kebaikan konstruksi hukum dibidang perburuhan tidak semata-mata terletak pada substansinya melainkan juga pada penegak hukumnya. Betapapun kebaikan substansi konstruksi hukum itu, jika sulit terwujud, maka tetap saja merupakan keburukan. Di dalam praktik banyak dijumpai buruh yang tidak menerima hak-hak selama dan sesudah pemutusan hubungan kerja.<sup>40</sup>

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan/majikan kepada pekerja/buruh disertai dengan hak-hak yang dapat diperoleh seorang pekerja/buruh apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja, adalah sebagai berikut:<sup>41</sup>

1. PHK karena kesalahan berat dalam Pasal 158 ayat (1)

Dalam ayat (2) dijelaskan apabila melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat maka harus didukung dengan bukti-bukti bahwa: pekerja/buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya oleh 2 orang saksi yang menyaksikan bahwa pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran berat yang tidak bisa lagi ditolerir oleh pihak perusahaan/majikan.

Akan tetapi berdasarkan ayat (3) pekerja/buruh masih mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal

---

<sup>40</sup>Abdul Rachmad Budiono, *Hukum perburuhan...*, hal. 60

<sup>41</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 62

156 ayat (4). Kesalahan berat tidak menutup kemungkinan pekerja/buruh lepas dari segala hak-hak yang mereka peroleh pada ayat 3 tersebut jelas bahwa setelah pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat saja, pekerja masih berkewajiban menerima hak-hak yang pekerja/buruh terima. Dan apabila pekerja/buruh tidak terima dengan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat maka pekerja/buruh untuk memperoleh perlindungan hukum mereka dapat mengajukan gugatan pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam Pasal 159.

2. PHK karena pekerja/buruh ditahan (Pasal 160 ayat [3] jo. ayat [6]).

Pemutusan hubungan kerja karena buruh ditahan perusahaan tidak memberikan upah kepada pekerja akan tetapi pemberian bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya, sebagaimana pasal 160 ayat (1).

3. PHK karena pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja (PK) (Pasal 161 ayat [1]).

Pemutusan hubungan kerja karena buruh melanggar perjanjian kerja boleh dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan apabila pekerja/buruh telah diberi peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dalam pasal ini juga pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena melanggar perjanjian mereka memperoleh masih memperoleh uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali

ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

4. PHK karena pengunduran diri (Pasal 162 ayat [3]).

Apabila PHK karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri maka tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan pekerja/buruh berhak atas menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Pasal 162 ayat (2).

5. PHK karena perubahan Status, Merger, Konsolidasi, atau Akuisi.

Pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dimana pengusaha/majikan yang mengalami perubahan Status, Merger, Konsolidasi, atau Akuisi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). (Pasal 163 ayat [2]).

6. PHK karena perusahaan tutup dalam (Pasal 164 ayat [1])

Apabila perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa maka pekerja/buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Sedangkan perusahaan tutup bukan karena kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau bukan karena keadaan memaksa maka melainkan karena efisiensi maka pekerja/buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

7. PHK karena pailit dalam Pasal 165.

Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan niaga. Apabila akan dijadikan suatu alasan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha/majikan dan buruh/pekerja, dan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

8. PHK karena pekerja/buruh Pensiun dalam pasal 167 ayat (1) usia pensiun

Untuk batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha/majikan (sesuai dengan jabatannya) serta hak-hak yang diperoleh oleh pekerja/buruh semuanya terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

9. PHK karena pekerja/buruh mangkir dalam Pasal 168 ayat (1),

Apabila pengusaha/majikan akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus disertai bukti tertulis yang sah dan telah dipanggil

secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan kasus yang ada di masyarakat tersebut mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa sebab di atas tidak ada yang tergolong dalam jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan/majikan tersebut akan tetapi salah satu kasus tidak sesuai dalam jenis-jenis pemutusan hubungan kerja tetapi juga dilakukan pemutusan hubungan kerja sebagai mana dalam no. 10 di atas yaitu pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir, pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. (Pasal 168 ayat (1)). Dalam contoh kasus yang ada di dalam masyarakat apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan kepada pekerja/buruh di mana tidak ada lima hari berturut-turut ia kerja dan juga hanya dilakukan 1 kali surat peringatan dan langsung dilakukan pemutusan hubungan kerja, dengan demikian maka pemutusan hubungan kerja tersebut telah menyalahi Pasal 168. Oleh sebab itu perusahaan/majikan harus mempekerjakan kembali apabila tidak bisa mempekerjakan kembali maka

pekerja/buruh berhak atas 2 kali uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak, sesuai dalam Pasal 168 ayat (3).<sup>42</sup>

Pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tidak diatur dalam jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan/majikan kepada pekerja/buruh sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan mengenai hak-hak yang dapat diperoleh seorang pekerja/buruh apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan, sehingga tindakan pengusaha/majikan tersebut sangat merugikan bagi pihak pekerja/buruh, mereka telah memberikan tenaganya akan tetapi pihak pengusaha/majikan tidak menghargai dengan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang akan menghilangkan hak-hak yang seharusnya pekerja/buruh terima setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Dijelaskan pula dalam Pasal 170 yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.<sup>43</sup> Bila dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab, adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh tanpa perundingan terlebih dahulu dan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan

---

<sup>42</sup>*Ibid.*, hal. 68

<sup>43</sup>*Ibid.*, hal. 62

hubungan industrial maka pengusaha/majikan berdasarkan Pasal 170, pengusaha/majikan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Oleh sebab itu, apabila dari perusahaan/majikan tidak bersedia untuk mempekerjakan kembali pengusaha/majikan berkewajiban untuk membayar hak-haknya yang seharusnya diterima. Yang dimaksud dengan hak-haknya yang diterima yaitu uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang berhak mereka terima setelah perusahaan/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja serta upah yang belum dibayarkan.

Kasus-kasus mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa sebab di masyarakat jika dikaitkan dengan pasal-pasal tersebut di atas bahwa pengusaha/majikan apabila melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruhnya maka berhak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pihak pekerja/buruh, selain itu harus ada pemberitahuan terlebih dahulu sebelum melakukan pengakhiran hubungan kerja, jangan langsung mengatakan “anda saya PHK atau anda saya pecat”, karena tersebut perbuatan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tentu tidak boleh, pengusaha/majikan harus mengedepankan asas praduga tak bersalah. Di samping itu juga, pihak perusahaan harus benar-benar memiliki bukti sebelum memberikan surat pemutusan hubungan kerja, karena hubungan antara karyawan dan perusahaan seharusnya adalah hubungan kerjasama,

tidak bisa ada salah satu pihak yang seenaknya sendiri melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa didasari bukti yang kuat. Apalagi tanpa pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja, dengan memberikan penjelasan yang dibuat-buat oleh pihak pengusaha/majikan.

Selain itu, sebaiknya pihak pengusaha/majikan yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan-alasan dari berbagai kasus di atas maka harus meminta izin terlebih dahulu kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apakah pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tersebut boleh dilakukan atau tidak, selain itu pengusaha/majikan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dapat memberikan terlebih dahulu surat peringatan secara bertahap hingga surat peringatan terakhir kepada pekerja, apabila benar-benar mau memberhentikan pekerja/buruh tersebut.

Apabila seorang pekerja/buruh melakukan kesalahan yang tidak dibenarkan oleh perusahaan/majikan lebih baiknya untuk dimusyawarahkan dulu dicari penyelesaiannya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab, karena komunikasi yang baik antara kedua belah pihak yaitu perusahaan/majikan dengan pekerja/buruh akan menghindarkan terhadap pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang mana pemutusan hubungan kerja tanpa sebab itu, sangat merugikan bagi pihak pekerja/buruh tersebut. Dan juga tindakan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tidak dibenarkan dalam peraturan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena apabila akan melakukan pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan/majikan harus memberikan pemberitahuan berupa teguran lisan dan pembinaan atau bahkan pemberian SP1, SP2 sampai SP3 disertai dengan bukti-bukti yang jelas bahwa pekerja melakukan kesalahan dalam perjanjian yang mereka buat atau peraturan perusahaan. Dengan demikian apabila seorang pengusaha/majikan mengatakan “Anda saya pecat” maka tidak serta merta saat itu juga secara hukum pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja.

Akan tetapi tidak ada ketentuan yang melarang pengusaha/majikan mengatakan “Anda saya pecat” apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha/majikan telah memenuhi ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka pihak pengusaha/majikan wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat 1).

Jika pengusaha/majikan melakukan PHK tanpa sebab yang jelas atau sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh adalah melaporkan tindakan pengusaha/majikan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tersebut kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota. (Pasal 178 ayat 1)<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup>*Ibid.*, hal. 71

Jika tidak menemukan penyelesaian yang baik maka dapat menempuh dengan memperkarakan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tersebut ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>45</sup>

Pada prinsipnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekan seminimal mungkin terjadinya pemutusan hubungan kerja, agar pekerja/buruh tidak kehilangan pekerjaannya. Namun apabila prinsip tersebut harus terjadi, pengusaha/majikan harus mengajak pihak pekerja/buruh untuk berunding terlebih dahulu. Apabila buruh memiliki organisasi, serikat buruh, pengusaha harus mengajak organisasi buruh tersebut untuk berunding. Hal-hal yang dibicarakan dalam perundingan tersebut antara lain alasan-alasan diberikannya pemutusan hubungan kerja, memberikan kompensasi serta mekanisme pemberian kompensasi. Perundingan tersebut wajib dilakukan, sehingga apabila dilanggar, Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa lembaga yang seharusnya berwenang untuk menyelesaikan perselisihan, lembaga tersebut menjadi tidak boleh menerima permohonan pemutusan hubungan kerja oleh swasta.<sup>46</sup>

Selain itu dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan apabila terbukti pengusaha/majikan melakukan pelanggaran terhadap pekerja/buruhnya selain berdampak bagi dirinya sendiri juga berdampak pada usaha yang majikan/pengusaha jalankan. Karena apabila seorang pengusaha/majikan melanggar ketentuan

---

<sup>45</sup>Hukumonline, *Bolehkan Atasan Mengatakan Anda Saya Pecat?*, dalam <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt512647314a7da/bolehkah-atasan-mengatakan-anda-saya-pecat!>?, diakses pada 22 Februari 2017 pukul 22: 17 WIB

<sup>46</sup>Andrian Sutendi, *Hukum Perburuan...*, hal. 57

dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut pengusaha/majikan bisa dikenai sanksi pidana ataupun denda yang harus dibayarkan sebagaimana dalam Pasal 183-185 mengenai pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 189 disebutkan, “Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh”.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang menyalahi aturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai sanksi pidana terdapat dalam Pasal 190 pada bagian kedua mengenai sanksi administrasi yaitu berupa: teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Ketentuan mengenai sanksi administratif oleh Menteri.<sup>47</sup>

Sebagaimana sanksi-sanksi tersebut untuk diperhatikan dan memberikan efek jera kepada pengusaha/majikan apabila melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab dan lebih berfikir-fikir lagi beberapa kali karena besarnya kerugian yang nantinya timbul terhadap usaha/perusahaannya setelah melakukan pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>47</sup>Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 75