

**UPAYA HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA APABILA TERJADI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

Ni Made Trisna Dewi
Fakultas Hukum Universitas Dwijendra
e-mail : madetrisnadewishmh@gmail.com

Abstract

Disputes are very common in human life. Likewise, labor disputes in every company are always related to the relationship between employers and workers. There is a work relationship between the employer and the worker. In the case of termination of employment (PHK), of course we will rely on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is regulated regarding termination of employment that occurs in business entities that are legal or not, owned by individuals, owned by associations or owned by legal entities, both private and state owned, as well as social enterprises and other businesses that have management and employ other people by paying wages or other forms of compensation. The conclusion of this research is that employers can terminate the employment relationship as long as there are mistakes or other causes that result in disputes or incompatibility between the two parties which usually ends in the occurrence of Termination of Employment (PHK). Legal remedies taken by workers if the employment termination is carried out unilaterally, namely by meeting with the employer and holding Bipartite negotiations or deliberations, because any plans or wishes for Termination of Employment (PHK) must first be negotiated between the two parties. And if it cannot be resolved through mediation in accordance with the applicable provisions, then the matter needs to be immediately submitted by the mediator to the conciliation institution for termination of individual employment and / or for large-scale termination of employment in accordance with Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords: *disputes, employers, workers, termination of employment.*

Abstrak

Perselisihan adalah hal yang sangat umum dalam kehidupan manusia. Begitu pula perselisihan perburuhan di dalam setiap perusahaan selalu terkait dengan hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Antara majikan dan pekerja ada hubungan kerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah barang tentu kita akan berpijak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Simpulan dari penelitian ini adalah pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sejauh terjadinya kesalahan-kesalahan ataupun

sebab lain yang mengakibatkan terjadinya perselisihan atau ketidakcocokan antara kedua belah pihak yang biasanya sering berakhir dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak yaitu dengan menemui pengusaha dan mengadakan perundingan atau musyawarah secara Bipartite, karena setiap rencana atau kehendak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dirundingkan terlebih dahulu antara kedua belah pihak. Dan apabila tidak dapat diselesaikan melalui cara mediasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka masalah tersebut perlu segera diajukan oleh mediator kepada Lembaga konsiliasi untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan / atau untuk pemutusan hubungan kerja besar-besaran sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci : perselisihan, pengusaha, pekerja, pemutusan hubungan kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sosiologi kita mengetahui bahwa perselisihan itu merupakan masalah yang sangat sering terjadi dalam kehidupan manusia. Dalam tiap-tiap interaksi itu masing-masing pihak dapat mengendalikannya sehingga pertemuannya dapat mencapai titik temu yang selanjutnya dapat mewujudkan keterpaduan yang terjalin dengan keharmonisan, searah dan setujuan.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah barang tentu kita akan berpijak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan,

milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pasal 151 ayat (1), pasal 2 dan pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan:

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/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) nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran di anggap terjadi bila dalam suatu perusahaan dalam waktu satu bulan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang buruh / lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan-pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Selanjutnya dalam pasal 5 ayat (1) dinyatakan bahwa permohonan ijin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan

Panitia Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.¹

Dari uraian di atas jelas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) harus menempuh prosedur sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun dalam praktek kenyataannya sering kita melihat / membaca / mendengar permasalahan pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak dalam artian pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh / tenaga kerjanya tanpa menempuh aturan sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa terdorong untuk menguraikan karya tulis : “Upaya Hukum yang ditempuh oleh Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003” Tentang Ketenagakerjaan.

II. PEMBAHASAN

2.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara penerima kerja dan

¹Perundang- Undangan Tentang Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan Swasta, 1997/1998, Hal. 13.

pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja / kesepakatan kerja baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah dari hubungan di bawah perintah.²

Perjanjian disebut juga perikatan dan yang mengandung pengertian “suatu hubungan hukum antara dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dan pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”.³

Pada intinya perjanjian kerja harus memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban bagi pekerja serta hak dan kewajiban bagi pengusaha. Seperti kita ketahui bersama bahwa hubungan kerja tidak selamanya dapat berjalan dengan baik, adakalanya suatu hal dapat terjadi perselisihan perburuhan yaitu perselisihan / pertentangan antara pekerja / buruh dengan pengusaha / majikan mengenai syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan keadaan tenaga kerja, yang nantinya

bisa mengarah pada hal pemutusan hubungan kerja.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja

Seperti kita ketahui bahwa pemutusan hubungan kerja tidak selamanya dapat dicegah. Dan masalah pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh 2 (dua) faktor kepentingan, yaitu :

- a. Dari kepentingan majikan / pengusaha :
- b. Dari kepentingan buruh / pekerja

Di samping 2 (dua) faktor di atas ada juga alasan yang dapat membenarkan suatu pemberhentian sebagai peraturan nasional yang memuat azas bahwa pemberhentian itu harus beralasan. Putusan arbitrase dan pengadilan yang mengadakan tafsiran terhadap aturan itu dan juga praktek menunjukkan suatu persamaan pendapat umum bahwa alasan-alasan itu dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) golongan :

1. Alasan-alasan yang berkenaan dengan pribadi buruh atau yang melekat pada pribadi buruh misalnya tidak cakap tidak mampu.
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan pekerja, misalnya

²Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Ditjen Pembina Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan. Pedoman Pelaksana Hubungan Industrial Pancasila. Hal. 5.

³Subekti. *Hukum Perjanjian*. Hal. 1.

tidak melakukan kewajiban, melanggar disiplin atau berbuat kejahatan.

3. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.

2.3 Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja / Buruh

Dalam berakhirnya perjanjian kerja oleh buruh, disini buruh aktif dalam arti minta diputuskan hubungan kerjanya.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan

Dalam hal Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi ijin pemutusan hubungan kerja., maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberi kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian lain-lainnya sesuai dengan lama waktunya bekerja dan besar kecilnya kesalahan sesuai dengan prioritas dan aturan dari Direktur Jenderal Tenaga Kerja Bagian Perlindungan No. 362 Tahun 1967.

Selanjutnya dalam hal tertentu pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja., yaitu :

1. Selama buruh / pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.
2. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah, atau karena menjalankan ibadat menurut yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.⁴
3. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan suatu serikat pekerja yang tidak terlarang atau karena kegiatan dalam rangka pekerjaan di luar jam kerja atau dengan ijin majikan sewaktu jam kerja.
4. Pengaduan pekerjaan kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha karena terbukti melanggar peraturan negara.
5. Paham, agama, aliran, suku, daerah, golongan atau kelamin

⁴Wiwoho Oedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Pemutusan Hubungan Kerja*. La. 83.

hendaknya diselidiki apakah alasan-alasan tersebut walaupun disembunyikan.

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pada pokoknya dengan ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meskipun dalam hal-hal tertentu ada yang tanpa ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau malahan dilarang memutuskan hubungan kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Berakhirnya perjanjian karena ketentuan hukum ini, berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya dimana kedua belah pihak yaitu majikan / pengusaha maupun buruh / pekerja hanya pasif saja. Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi pada :

a. Perjanjian kerja dalam waktu tertentu

Dalam pasal 1603 e ayat (1) ditentukan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum apabila waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan-peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundang-undangan telah lewat atau jika ketentuan itu tidak ada menurut

kebiasaan. Untuk berakhirnya hubungan kerja disini tidak perlu diperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran.

b. Dengan meninggalnya buruh

Dalam pasal 1603 y KUH Perdata ditentukan bahwa suatu hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya seorang buruh. Seperti diketahui, dalam kewajiban pekerja terutama melakukan pekerjaan dimana pekerjaan oleh buruh atau pekerja yang bersangkutan tidak dapat diwariskan. Dengan demikian dilakukan pekerjaan bagi pekerja tersebut bersifat kepribadian artinya tidak dapat dipisahkan dengan pekerja tersebut.

Oleh karena itu dengan meninggalnya buruh / pekerja, maka pemutusan hubungan kerja demi hukum dan tidak ada persoalan pesangon, jasa maupun ganti rugi, melainkan mendapatkan penggantian kerugian menurut undang-undang kecelakaan kerja atau asuransi kematian tersebut dalam jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja, dan sebagainya.

Dalam hal majikan meninggal dunia, hubungan kerja tidak akan berakhir (pasal 1603 k KUH Perdata), dengan pengertian bahwa di antara ahli

waris disatu pihak dengan pekerjaan dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Oleh karena itu baik ahli waris majikan maupun buruh dapat memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.

2.4 Tahap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adapun tahap-tahap penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara wajib yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian Melalui Bipartite

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, yang dimaksud dengan lembaga kerja sama Bipartite adalah lembaga yang ada pada tingkat unit produksi yang di bentuk bersama dengan pengusaha dan pekerja / buruh. Badan ini merupakan forum konsultasi, komunikasi dan musyawarah dalam pelaksanaan kehidupan sehari-hari yang berkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan tenaga kerja dan usaha serta penelitian praktek-

praktek kerja dan penetapan tata cara kerja.⁵

Perikatan lahir dari perjanjian, yang mana dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Secara tidak langsung UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebetulnya sama dengan UU No 22 Tahun 1957. Yang sama mengenal penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara suka rela. Penyelesaian secara wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (*Bipartite*). Kemudian kalau tidak selesai dilanjutkan kepegawaian perantara di kantor yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dan seterusnya kepanitiaan penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat, sedangkan penyelesaian secara suka adalah melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut dengan arbitrase.

⁵Haryono Widodo dan Judiantoro. *Op. cit* Hal.17

2. Penyelesaian melalui mediasi

Jika dalam perundingan pada tingkat Bipartite itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, maka selanjutnya pengusaha yang memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya harus minta perantaraan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai oleh seorang mediator.

Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

Putusan yang bersifat anjuran itu setelah 7 (tujuh) hari sejak dikeluarkan, para pihak sudah vonis memberikan jawabannya. Apabila mediasi yang dilakukan oleh mediator tidak dapat

diterima oleh salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak, maka mediator berkewajiban meneruskan perselisihan tersebut melalui konsiliasi, untuk pemutusan hubungan kerja yang bersifat perorangan melalui konsiliasi tersebut. Untuk pemutusan hubungan kerja yang bersifat kolektif (massal) melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.⁶

3. Penyelesaian melalui konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor / instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Seorang konsiliator harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Warga Negara Indonesia.
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun.
4. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1).
5. Berbadan sehat menurut keterangan dokter.
6. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela.

⁶Hartono Widodo dan Judiartoro, *Op. Cit* Hal. 45

7. Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun.
8. Menguasai peraturan perundang-undangan dibidang tenaga kerjaan.
9. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Pasal 19 UU No 2 Tahun 2004 jo. Pasal 2 ayat (1) peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. PER. 10 / MEN / V 2005 tentang pengangkatan dan pemberhentian konsilato dan tata kerja konsiliasi.

4. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang dan untuk memeriksa dan memutus;

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (final and banding)

2.5 Sahnya Pemutusan Hubungan Kerja Dan Upaya Hukum Bagi Pihak Yang Dirugikan

1. Sahnya Pemutusan Hubungan Kerja

Pada pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa ijin seperti tersebut dalam pasal 151 ayat (3) di atas adalah batal demi hukum, sebagaimana ditentukan pada pasal 153 dan pasal 154 bahwa perdamaian harus didahulukan.

Hubungan kerja yang putus demi hukum adalah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, dengan habisnya waktu berlakunya itu hubungan kerja putus dengan sendirinya, artinya tidak disyaratkan adanya pengakhiran atau tenggang waktu pengakhiran. Untuk menjaga agar buruh tidak serta merta menghadapi kenyataan tidak mempunyai pekerjaan lagi, ada baiknya agar meminta kepada majikan/pengusaha sebelum hubungan

kerja putus, memberitahukan akan berakhirnya hubungan kerja kepada buruh/pekerja⁷.

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa sahnya pemutusan hubungan kerja harus seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial apapun alasannya, akan tetapi dalam beberapa hal ijin Panitia PPHI tersebut tidak diperlukan dan majikan atau pengusaha tidak wajib memberi uang pesangon atau uang jasa. Hal-hal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja terhadap kaum buruh dalam masa percobaan.
2. Pemutusan hubungan kerja karena lamanya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Pemutusan hubungan kerja karena kehendak buruh sendiri (buruh mengundurkan diri).
4. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun.⁸

Lamanya masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan jika tidak diberitahukan bahwa buruh

sedang dalam masa percobaan, maka dianggap tidak ada masa percobaan, nantinya si buruh dianggap langsung sebagai karyawan tetap pada perusahaan itu dan tidak berlaku masa percobaan.

2. Upaya Hukum Bagi Pihak Yang Dirugikan

Bagi buruh atau pekerja, pekerjaan dipandang dalam arti yang paling dalam yaitu untuk mendapatkan penghidupan yang paling dalam yaitu untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan untuk memenuhi kebutuhan mereka yang paling utama yaitu sandang pangan dan kalau mungkin adalah sebuah rumah untuk berteduh.

Tetapi bagi mereka yang tidak mempunyai kemampuan / keahlian apapun, pemutusan hubungan kerja adalah menimbulkan persoalan bagi pekerja dan keluarganya, nasib mereka sangat menyedihkan dan mungkin pula pemutusan hubungan kerja yang dialaminya itu tanpa melalui prosedur dan tanpa uang pesangon.

Dalam hal inilah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pada hakekatnya bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak, baik majikan maupun buruh/pekerja, jadi pada prinsipnya

⁷Imam Soepomo. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja. Hal. 96.

⁸Bawasir dan K. Roehadi. Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. Hal.21.

dalam pembentukan peraturan perundang-undangan bidang perburuhan tidak saja mengikat pekerja, tetapi mengikat kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja).

Pemutusan hubungan kerja sepihak adalah keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjaannya tanpa menempuh prosedur yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut penjelasan dan hasil diskusi dengan Bapak I Made Iastrawan, SH. sebagai Kasubdin Bina hubungan industrial dan Tenaga Kerja pada Disnaker Provinsi Bali menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sejauh terjadinya kesalahan-kesalahan yang mengakibatkan terjadinya perselisihan atau ketidakcocokan antara pengusaha dengan pekerja yang biasanya sering berakhir dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sepihak yakni oleh pengusaha terhadap pekerjanya adalah perbuatan yang melanggar hukum dan oleh karenanya perbuatan tersebut adalah batal karena hukum (pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan). Karena setiap pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan pengusaha harus seijin Panitia PPHI sesuai dengan pasal 152 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ayat (1) yang berbunyi bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial termasuk dalam pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi pemutusan hubungan kerja perorangan/perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial termaksud pada pasal 2 Undang-Undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Dan apabila tidak dapat diselesaikan melalui cara mediasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka masalah tersebut perlu segera diajukan melalui cara konsiliasi untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan untuk pemutusan hubungan kerja besar-besaran sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Disamping itu ada juga upaya lain yang dapat dilakukan oleh pekerja jika mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha yaitu karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah suatu perbuatan yang melanggar hukum, maka pekerjaan yang diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha dapat melakukan gugatan melalui Pengadilan Negeri setempat atas perbuatan yang dilakukan pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah merupakan suatu perbuatan yang melanggar hukum dan gugatannya yaitu melalui pengadilan negeri.

Perbuatan melanggar hukum adalah suatu perbuatan atau bukan merupakan perbuatan atau bukan merupakan perbuatan, baik yang melanggar hak orang lain, maupun bertentangan dengan kewajiban hukum yang berlaku, atau melanggar kesusilaan, kepatutan dalam pergaulan di dalam masyarakat mengenai orang lain atau benda milik orang lain.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, kita tidak menemukan pengertian dari perbuatan melanggar hukum. Di dalam pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hanya dikenal istilah perbuatan melanggar

hukum. Seperti kita lihat ketentuan dalam pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian pada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut. Dengan memperhatikan rumusan pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perbuatan melanggar hukum nampaklah adanya unsur - unsur sebagai berikut :

1. Perbuatan melanggar hukum
2. Kesalahan
3. Kerugian
4. Hubungan Kausal

Jadi pada pokoknya pengertian perbuatan melanggar hukum adalah suatu perbuatan atau kealpaan berbuat, yang melanggar hak orang lain, atau bertentangan dengan kewajiban hukum yang berlaku (orang yang melakukan perbuatan) atau melanggar, baik kesusilaan, maupun bertentangan dengan kepatutan yang harus diindahkan dalam pergaulan masyarakat tentang orang lain atau barang milik orang lain. Seperti kita ketahui bahwa hukum berfungsi untuk mengatur hubungan antara manusia dengan manusia, juga dengan kelompok-

kelompok masyarakat, agar di dalam tindakannya sehari-hari berjalan dengan tertib, serta dengan mengindahkan dan menghormati kepentingan masing-masing. Kerugian yang diderita oleh pekerja sebagai akibat dan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang oleh pengusaha dapat berupa kerugian materiil dan moril. Maka pihak yang dirugikan berhak menuntut ganti rugi, tidak hanya kerugian yang telah ia derita pada waktu diajukan tuntutan, akan tetapi juga apa yang akan ia derita pada waktu yang akan datang. Sedangkan orang yang harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan dengan melakukan perbuatan melanggar hukum, bersalah maka ia dapat dituntut ganti kerugian berdasarkan pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.⁹

Klasifikasi antara kewenangan dan jalur penyelesaian PPHI dengan Pengadilan Negeri adalah PPHI adalah lembaga yang menyelesaikan Perselisihan Hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja. PPHI Pusat hanya satu-satunya lembaga tingkat banding atas putusan di tingkat Bipartite, dan ganti rugi yang dimaksud dalam putusan PPHI adalah ganti rugi

atas hak cuti pekerja yang belum diambil sampai jatuhnya putusan PPHI. Sedang yang dimaksud dengan gugatan ganti rugi lewat Pengadilan Negeri adalah gugatan di luar putusan PPHI dan yang menjadi dasar gugatan lewat Pengadilan Negeri adalah atas perbuatan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha sebelum kasus PHK sepihak itu diselesaikan lewat PPHI, karena PHK sepihak merupakan perbuatan melanggar hukum karena merugikan orang lain dalam hal ini merugikan pihak pekerja, jadi gugatannya melalui Pengadilan Negeri setempat.

III. SIMPULAN

- a. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sejauh terjadinya kesalahan-kesalahan ataupun sebab lain yang mengakibatkan terjadinya perselisihan atau ketidakcocokan antara kedua belah pihak yang biasanya sering berakhir dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Antara lain disebabkan oleh :
- Pencurian, penggelapan.

⁹MA. Moegni Djodirdjo. *Perbuatan Melawan Hukum*, Hal.53

- Penganiayaan pengusaha, keluarga pengusaha, atau teman sekerja.
 - Merusak dengan sengaja milik perusahaan.
 - Mabuk di tempat kerja.
 - Mengancam perusahaan dan membongkar rahasia perusahaan atau rumah tangga perusahaan.
- b. Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja apabila pemutusan hubungan kerja di lakukan secara sepihak yaitu dengan menemui pengusaha dan mengadakan perundingan atau musyawarah secara Bipartite, karena setiap rencana atau kehendak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dirundingkan terlebih dahulu antara kedua belah pihak. Karena ketentuan itu dapat dijumpai dalam pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Keenagakerjaan, bila setelah diadakan segala usaha, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh. Artinya berdasarkan pasal 151 diatas maka sebelum pengusaha melimpahkan masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat hendaknya terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah di dalam perusahaan. Apabila perundingan itu berhasil mencapai kesepakatan atau perdamaian, maka hasil dan kesepakatan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan, tapi sebaliknya apabila perundingan itu tidak mencapai kesepakatan atau perdamaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Panitia PPHI maka salah satu pihak yang berselisih dapat mengajukan permintaan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja untuk diperantarai oleh pihak mediasi. Dan apabila tidak dapat diselesaikan melalui cara mediasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka masalah tersebut perlu segera diajukan oleh mediator kepada Lembaga konsiliasi untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan / atau untuk pemutusan hubungan kerja besar-besaran sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila salah

satu pihak dalam perkara perdata tidak menerima suatu putusan Pengadilan Negeri dan merasa hak-haknya terserang oleh adanya putusan itu / menyangkut putusan itu kurang benar / kurang adil, maka ia dapat mengajukan permohonan banding. Pengertian kasasi adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan- pengadilan dan semua lingkungan peradilan dalam tingkat peradilan terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta 1987.

_____, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)* PT. Bina Aksara, Cet. Pertama, Yogyakarta, 1984.

G, Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Cet. I Bina Aksara, 1986.

_____, *Garis-Garis Besar Haluan Negara*, TAP. MPR.11/MPR11993, Apolo, Surabaya.

Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi-Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1989.

Hidayat, *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan di Indonesia*, Erlangga, Jakarta 1970.