

## PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PEKERJA YANG MELAKUKAN KESALAHAN<sup>1</sup>

Giofani Omega Damar<sup>2</sup>  
Ronny A. Maramis<sup>3</sup>  
Maarthen Y. Tampanguma<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji bagaimana hubungan kerja, yaitu hubungan antara Pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh Pekerja dengan pengusaha, dimana Pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar upah (seperti tercantum dalam perjanjian kerja), perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban Pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha.<sup>5</sup>, kesimpulan yang didapat :

1. Pada dasarnya Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat ditakutkan oleh Para Pekerja dimana pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berakibat pada hilangnya Pekerjaan yang berakibat pada tidak lagi mendapatkan penghasilan hidup, sehingga perlu adanya Pengaturan secara khusus terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, agar kepada Para Pekerja agar mendapatkan Haknya sebagai Pekerja yang telah mendapat Pemutusan Hubungan Kerja, karena pada faktanya didalam Masyarakat khususnya yang bekerja pada suatu Perusahaan, seringkali mendapatkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sewenang-wenang dan berakibat pada putusnya mata pencaharian dari Pekerja tersebut hal inilah yang menjadi faktor utama penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Namun juga sering terjadi keadaan memaksa untuk dilakukannya PHK oleh karena Perusahaan yang telah tutup, Karena Merugi atau Karena Alasan Force Majeure sering juga disebut Overmacht sering juga disebut force majeure yang lazim diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebutnya keadaan kahar Untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa” sehingga dipandang perlu untuk mendapatkan pengaturan yang secara jelas demi mewujudkan keadilan bagi para Pekerja.

2. Jika melihat begitu banyak persoalan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang berakibat hilangnya mata pencaharian Pekerja dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal tersebut juga dapat dilihat dari persoalan Pemutusan hubungan Kerja yang dilakukan oleh CV. Sakura Mart yang kepada Pekerja yang bernama Dorce Muat, dimana Pekerja tersebut mengajukan upaya penyelesaian lewat Dinas Ketenagakerjaan dan setelah mendapat hasil berupa anjuran, melanjutkan persoalan tersebut ke ranah Pengadilan, dimana Pemilik Usaha yaitu CV. Sakura Mart, tidak mau melaksanakan isi dari Anjuran tersebut, sehingga demi mendapatkan keadilan Pekerja tersebut menempuh jalur Pengadilan dan mendapat putusan yang mewajibkan Pemilik Usaha membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses, sehingga dari hal tersebut dapat dilihat bahwa apabila pemilik usaha tidak membayarkan apa yang menjadi hak Pekerja, maka Pekerja tersebut dapat menempuh langkah hukum untuk menyelesaikan persoalan yang dialami oleh Pekerja tersebut.

Kata Kunci : PHK Tenaga Kerja, Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang saling bergantung antara satu dengan yang lain, terutama untuk dapat melengkapi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan ini manusia dituntut untuk bekerja guna membiayai kehidupannya, baik itu Pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Majunya suatu negara diikuti dengan majunya masyarakat yang terdapat dalam negara tersebut, dimana mereka membangun perusahaan-perusahaan dan institusi yang berkembang. Hak untuk bekerja merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi negara sebagaimana diatur dalam pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian Pekerja adalah

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071101122

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing) 2014, hal 196.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga Kerja merupakan sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga Tenaga Kerja masih sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan.

Secara umum Tenaga Kerja diartikan sebagai “tiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan” (di dalam atau diluar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi disini terkadang arti yang luas.

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah sangat dikenal dalam hukum perburuhan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan adalah orang-orang Pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain yang melakukan Pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan Blue Collar, sedangkan orang-orang yang melakukan Pekerjaan halus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah “karyawan/pegawai” dan disebut dengan White Collar.

Selain itu perlindungan hukum terhadap Pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terkait dalam suatu hubungan kerja Pekerja, karena orang yang terkait dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan Pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh Pekerja. Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Selain itu perusahaan adalah

setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dasar hukum yang menyangkut perusahaan selain Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), juga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam perkembangannya di Negara kita terdapat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Hukum Milik Negara.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya sebuah hak dan kewajiban antara Pekerja dan pemberi kerja dalam hal ini biasa disebut pengusaha atau majikan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana disini dijelaskan aturan-aturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Menurut pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sekarang ini telah dilakukan penyesuaian pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang putusan dengan amarnya berbunyi, antara lain: 1. pembentukan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan; 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan; dan 3. melakukan perbaikan dalam jangka waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja tersebut dan dipandang perlu ditetapkan menjadi Undang-Undang, diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan pengusaha.

Pada dasarnya, hubungan kerja, yaitu hubungan antara Pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh Pekerja dengan

pengusaha, dimana Pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja dengan membayar upah (seperti tercantum dalam perjanjian kerja), perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban Pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha. Dengan adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja dan pihak lain mempekerjakan dengan membayar upah, pada pokoknya, didalam hubungan kerja akan terdapat tiga unsur, yaitu: kerja (Pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian). Upah (unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja), dan perintah dari satu pihak yang berhak memberikan perintah pada pihak lain yang berkewajiban melaksanakan perintah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi Tenaga Kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh Tenaga Kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan yang baru bagi Tenaga Kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh Pekerja tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

Pengusaha, Pekerja serikat Pekerja/serikat, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat Pekerja/serikat atau dengan Pekerja apabila Pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Pekerja/serikat.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Maka dapat dipahami bahwa keputusan hubungan kerja merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali menjadi ketakutan bagi seorang Pekerja, karena artinya mata rantai untuk mencari nafkah telah terputus.

Namun berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi pada seorang Kepala Keluarga akan berdampak besar bagi semua anggota keluarganya dimana mereka akan kesusahan dari skala ekonomi dan menyebabkan kesenjangan kemunduran besar terjadi, terutama untuk biaya hidup sehari-hari, bahkan membuat angka pengangguran di Indonesia semakin bertambah dan menyebabkan Indonesia akan tetap berada diposisi negara berkembang sehingga sulit menjadi negara maju, inilah beberapa dampak jika Pemutusan Hubungan Kerja terjadi.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa: perjanjian kerja dapat berakhir jika Pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, selesainya suatu Pekerjaan tertentu, terdapat putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dari aturan tersebut dapat dilihat bahwa seseorang akan di PHK juga berdasarkan putusan hakim dalam putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, artinya PHK tidak boleh dilakukan jika Pekerja tidak melakukan kesalahan.

Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai berikut ;

Dalam hal Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada Pekerja/ yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku paling lama enam bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Tenaga Kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan kenyataan yang terjadi, terdapat beberapa Pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat namun saat Pekerja di PHK, hal tersebut tidak sesuai ketentuan peraturan perundangan tersebut yang menyatakan bahwa seseorang yang di PHK harus berdasarkan putusan hakim di pengadilan, namun saat ini PHK tidak perlu mendapatkan putusan pengadilan terlebih dahulu akan tetapi PHK yang disetujui oleh Pekerja lalu dilaporkan ke dinas ketenagakerjaan, apabila PHK ditolak Pekerja maka harus berdasarkan proses perselisihan PHK. seperti salah satu contoh kasus berikut yaitu kasus PHK sepihak Randu Garut Plastik Indonesia dimana para Pekerja telah di PHK sepihak dan para melaporkan kegajian tersebut kepada Disnaker kota semarang dimana Pekerja tersebut sudah tidak diupah dan dirumahkan secara sepihak.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi tersebut telah terdapat sebuah kesenjangan dimana banyak kasus PHK yang terjadi, ada kasus PHK yang terjadi karena kesalahan berat dan dilakukan berdasarkan putusan hakim dalam proses pengadilan namun ada pula kasus PHK yang disebabkan karena kesalahan berat namun prosesnya dilakukan tanpa harus melibatkan putusan hakim, oleh karenanya membuat kurangnya pemahaman oleh Pekerja terhadap kedua hal tersebut, maka atas dasar inilah penulis mengambil judul skripsi ini yaitu untuk memberikan pemahaman lebih mengenai hukum terhadap Pekerja yang di PHK sehingga mereka dapat memiliki pemahaman tentang pengaturan hukum mengenai PHK dan upaya pemerintah

dalam pemberian jaminan bagi Pekerja yang di PHK.

Berdasarkan Fakta yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi kabupaten Sanggau telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara saudara Agustinus dengan pihak manajemen CU. Banuri Harapan kita pada Rabu 14 Oktober 2020 masing-masing kedua belah pihak telah diminta keterangan mengenai kasus yang terjadi yakni Pemutusan Hubungan Kerja atau (PHK) terhadap saudara Agustinus. Berdasarkan keterangan dari kuasa hukum saudara Agustinus (Bapak L. Lifkoi Vantar, SH.,M.Hum), bahwa PKH terhadap saudara Agustinus batal demi hukum mengingat ketentuan pada pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sendiri tidak lagi mengikat. Adapun keterangan dari kuasa hukum CU. Banuri Harapan kita (Bapak Fransiskus Saju, SH.,M.H. dan Bapak Kartius, SH.,M.Si), Saudara Agustinus telah melakukan penyalahgunaan keuangan seperti penggelapan uang, transfer fiktif dan mengambil uang KSP CU. Banuri Harapan kita untuk kepentingan pribadi dan menyebabkan kerugian materiil sebesar 795.337.290,00. Perbuatan penyalahgunaan keuangan termasuk kategori kesalahan berat sehingga berkonsekuensi PHK. Mediator Hubungan Industrial, Iwan Noviar, S.ST., MH menjelaskan hal-hal sebagai berikut. Tindakan Fraud (penggelapan) uang termasuk dalam kategori kesalahan berat yang berkonsekuensi PHK sesuai ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun , pasal 158 ini telah dibatalkan oleh Pemutusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003. Hal ini dikarenakan pasal 158 tersebut dinilai telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) dan kesamaan didepn hukum. Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI telah mengeluarkan Surat Edaran No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tertanggal 7 Januari 2005. Surat Edaran Menakertrans ini menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan PHK karena kesalahan berat, maka harus ada putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu. Jadi, kesalahan tersebut harus dibuktikan dengan adanya mekanisme perdilan pidana.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana Pengaturan PHK yang seharusnya dilakukan?
2. Bagaimana Praktek Proses PHK yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku?

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk menyusun penulisan ini, ialah metode penelitian hukum normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan PHK yang seharusnya dilakukan.

Dalam Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat ditakutkan oleh Para Pekerja dimana pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/Pekerja dan pengusaha.<sup>6</sup>

Permasalahan terkait dengan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia secara umum memiliki dua yaitu pertama sifat mengatur dan kedua bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara Pekerja/buruh dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum mengatur/melengkapi.<sup>7</sup> untuk melakukan PHK terhadap Pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor yaitu sebagai berikut<sup>8</sup> :

Ketentuan Peraturan Perundang-undangan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan PHK. Yang termasuk dalam kesalahan berat adalah untuk kondisi sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika,

psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.

4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
5. Menyerang/menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Dalam suatu Perusahaan, Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap Pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan Pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut. Adapun syarat - syaratnya adalah :<sup>9</sup>

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan Pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja bersangkutan.
- b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan Pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja bersangkutan tanpa harus mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak Pekerja yang ter- PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

<sup>6</sup> Danang Sunyoto, *Juklak PHK*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014, hlm 110

<sup>7</sup> Muhamad Sadi Is, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, Hlm 34

<sup>8</sup> Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm 29-30

<sup>9</sup> *Ibid* Hal 30-31.

Hal lain yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK disebabkan karena Pekerja sedang ditahan oleh pihak berwajib. Pekerja yang sedang ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja yang menjadi tanggungannya yaitu istri, anak/orang tua yang sah menjadi tanggungan Pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Besarnya kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga Pekerja, tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung Pekerja bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk satu orang tanggungan sebesar 25% dari upah.
- b. Untuk dua orang tanggungan sebesar 35% dari upah.
- c. Untuk tiga orang tanggungan 45% dari upah.
- d. Untuk empat orang tanggungan atau lebih sebesar 50% dari upah.

Adapun alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK Pekerja adalah mangkirnya Pekerja selama lima hari berturut-turut. Namun ada kewajiban pengusaha selama kurun waktu tersebut untuk memanggil Pekerja tersebut dua kali secara tertulis dengan bukti yang sah. Namun, bila pada hari pertama Pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah yang menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan PHK.<sup>10</sup> Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun Pekerja bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK Pekerja dengan syarat setiap Pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>11</sup>

Alasan lain yang mengakibatkan terjadinya PHK disebabkan oleh Perusahaan yang telah tutup, Karena Merugi atau Karena

Alasan Force Majeure sering juga disebut Overmacht sering juga disebut force majeure yang lazim diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebutnya keadaan kahar<sup>12</sup> Untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa” (overmacht atau force majeure) selain keadaan itu,” di luar kekuasaannya” si berhutang dan “memaksa” keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa suatu keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidak-tidaknya tidak dipikul risikonya oleh si berutang.<sup>13</sup>

Dalam persoalan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, ada juga peristiwa terkait dengan terjadinya keadaan overmacht, dimana Ketentuan terkait dengan overmacht (keadaan memaksa) dapat dilihat dan dibaca dalam Pasal 1244 KUH Perdata dan Pasal 1245 KUHPerdata. Pasal 1244 KUHPerdata berbunyi:” Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga, bila tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tidak terduga, yang tak dapat dipertanggung jawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya. Dalam Pasal 1245 KUHPerdata yang berbunyi: “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya. Keadaan memaksa dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu: <sup>14</sup>

- a. Keadaan memaksa absolut adalah suatu keadaan di mana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi perutangannya kepada kreditur, oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang, adanya lahar.
- b. Keadaan memaksa yang relatif adalah suatu keadaan yang menyebabkan debitur masih mungkin untuk melaksanakan prestasinya. Tetapi pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar yang tidak seimbang atau menggunakan

<sup>10</sup> *Ibid* Hal 31

<sup>11</sup> *Ibid*.Hal 32

<sup>12</sup> H.Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2010, Hlm 232

<sup>13</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 2003, Hlm 150

<sup>14</sup> Salim, *Hukum Kontak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hal 101-102.

kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar. Pengusaha yang mem-PHK Pekerja karena alasan-alasan ini wajib memberikan uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Bila dikemudian hari terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka Pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar satu ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.<sup>15</sup> Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan Pekerja sebelum perusahaan berubah status maka PHK semacam ini disamakan dengan PHK karena perampingan. Untuk itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak, Apabila pengusaha mem-PHK Pekerja yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka ia berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan dan uang penggantian hak. Dalam praktek sesungguhnya bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja tetapi Pekerja pun diberi hak untuk mengakhiri hubungan kerja. Dari segi kompensasi, PHK yang dilakukan Pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu PHK dengan mendapat kompensasi dan PHK tanpa kompensasi.

Apabila Pengusaha melakukan PHK kepada Pekerja, Pekerja dapat memperoleh kompensasi apabila pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB. Adapun PHK yang oleh Pekerja yang dapat memperoleh kompensasi yaitu sebagai berikut :

- Pengusaha wajib memberikan pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak kepada Pekerja

yang melakukan PHK apabila permohonan PHK tersebut dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

- Kepada Pekerja yang mengundurkan diri dapat memperoleh kompensasi PHK berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Untuk mendapatkan hak tersebut maka Pekerja bersangkutan wajib menyampaikan permohonan PHK secara tertulis kepada pengusaha satu bulan sebelum ia mengundurkan diri.

Adapun persoalan mengenai PHK Bukan Atas kehendak Pengusaha dan Pekerja yaitu :

- a. PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia  
Jika seseorang Pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapat uang kompensasi berupa uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>16</sup>
- b. PHK Karena Pekerja Memasuki Masa Pensiun  
PHK dapat terjadi juga karena Pekerja memasuki masa pensiun. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan:
  1. Apabila Pekerja bersangkutan memasuki masa pensiun dan pengusaha telah mengikutsertakan Pekerja tersebut pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka Pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
  2. PHK terhadap Pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha telah mengikutsertakan Pekerja dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan Pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau

<sup>15</sup> Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm 29-30

<sup>16</sup> Pasal 166 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PKB.<sup>17</sup>

3. PHK terhadap Pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutsertakan Pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada Pekerja uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.<sup>18</sup>

c. PHK Karena Berakhirnya Kontrak

PHK yang terjadi karena berakhirnya kontrak untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka Pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Begitupun PHK terhadap Pekerja PKWTT dalam masa percobaan tidak berhak mendapat uang kompensasi PHK.

**B. Praktek Proses PHK yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku**

Di Indonesia persoalan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disebut PHK adalah suatu hal yang sangat dicemaskan oleh Pekerja. Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut.<sup>19</sup>

Hukum Ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan Pekerja yang dikenal dengan istilah PHK yaitu merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha.<sup>20</sup>

Dinamika yang terjadi terkait dengan persoalan ketenagakerjaan, seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, berarti orang itu sudah

menjalankan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Dengan adanya hubungan Pekerjaan, karyawan mempunyai hak dan tanggung jawab begitupula dengan pihak perusahaan.<sup>21</sup> Seperti halnya hidup, pengabdian dan tanggungjawab kita di perusahaan juga pasti akan berakhir. Namun setiap orang yang bekerja memiliki waktu pengabdian di perusahaan yang berbeda-beda, ada yang hingga batas ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier. Bagi yang telah mencapai batas perjanjian, tentu saja tidaklah bermasalah. Namun lain halnya dengan yang terpaksa harus berhenti ditengah masa kerjanya. Pemutusan hubungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kondisi perekonomian masyarakat yang sudah di PHK dari perusahaannya.<sup>22</sup>

Dalam hal ini Perselisihan Hubungan Industrial yang sering terjadi di dalam praktik perindustrian ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang selalu meningkat setiap tahunnya, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>23</sup>

Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara Pekerja/buruh atau serikat Pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Namun biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal di karenakan pengusaha lebih berkuasa dibandingkan dengan Pekerja/buruh, sehingga akhirnya diselesaikan melalui jalur hukum via pengadilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>24</sup> Hal tersebut dapat dilihat dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial No. 192 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Jo. No 9/Pdt.Sus-

<sup>17</sup> Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>18</sup> Pasal 167 ayat (5) dan (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>19</sup> Mahran Yahdiani <https://www.academia.edu/>. Makalah PHK Pemutusan Hubungan Kerja diakses tanggal 27 Januari 2020

<sup>20</sup> Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. ke-3, 2003, hlm. 6

<sup>21</sup> Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di

Indonesia Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group. 2014, hlm. 36

<sup>22</sup> Hamalik, Oemar. Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta : Bumi Aksara. 2010, hlm. 62

<sup>23</sup> Pitoyo, Whimbo. Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta : Transmedia Pustaka, 2010, hlm. 53.

<sup>24</sup> Simanjuntak, D. Danny, PHK dan Pesangon Karyawan, Jakarta: Visimedia, 2007, hlm. 35.

PHI/2022/PN Mnd dengan Posisi Penggugat adalah Dorce Muat yang melawan CV. Sakura Mart, dimana Dorce Muat yang bertindak sebagai Penggugat di Pengadilan Negeri Manado ini telah bekerja pada CV. Sakura Mart selama 7 (tujuh) Tahun 6 (enam) Bulan, terhitung sejak Dorce Muat bekerja sebagai Karyawan Training sejak bulan Agustus 2013, kemudian diangkat sebagai Karyawan Tetap pada bagian Cleaning Service tertanggal 03 Desember 2013, bekerja sebagai Karyawan Training menerima upah setiap bulannya Rp.800.000,- (delapan ratus ribu rupiah). Setelah diangkat sebagai Karyawan Tetap pada Customer Service Area (CSA), Dorce Muat menerima upah terakhir Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah)/bulan dengan UMP Sulawesi Utara Tahun 2021 Rp.3.310.723,- (Tiga Juta Tiga Ratus Sepuluh Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Tiga Rupiah) selama Dorce Muat bekerja di CV Sakura Mart, Dorce Muat mendapatkan upah dibawah UMP Sulawesi Utara. Bahwa Penggugat selalu bekerja pada tanggal merah/libur kecuali pada hari raya Natal dan Paskah dan dibiayai dibawah standar uang lembur, terkadang tidak dibiayai uang lembur sama sekali, disaat Dorce Muat membuat kesalahan dalam Pekerjaan, perusahaan CV. Sakura Mart tidak pernah memberikan peringatan terlebih dahulu, namun langsung memberikan sanksi seperti pemotongan gaji, selama Dorce Muat bekerja di perusahaan CV Sakura Mart, Dorce Muat selalu dipaksa untuk membeli/membayar produk-produk yang sudah mendekati expired jika tidak dibeli maka gaji Dorce Muat akan dipotong dan setelah itu dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Dorce Muat dengan alasan Perusahaan Tergugat telah tutup operasional dikarenakan merugi/tidak sehat, namun pada kenyataannya perusahaan tersebut tidak merugi/bangkrut namun hanya dijual saja, dan setelah itu permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Dorce Muat dan CV Sakura Mart telah dilakukan upaya mediasi dengan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Manado yang menjadi Mediator serta telah mendapatkan anjuran. Setelah mendapatkan Anjuran tersebut Pihak CV. Sakura Mart tidak melaksanakan isi dari anjuran tersebut yaitu pembayaran uang pesangon, uang penghargaannya masa kerja, dan

uang penggantian hak. Dan setelah itu Dorce Muat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado dengan hasil dalam amar putusan No 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnd dan memenangkan Penggugat yaitu Pihak Pekerja Ibu. Dorce Muat.<sup>25</sup>

Dari Perkara Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas yang sekarang ini telah berkekuatan hukum tetap, dapat dilihat praktek proses Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan, serta dapat diselesaikan lewat proses persidangan di Pengadilan.

## **PENUTUP**

### **A. KESIMPULAN**

1. Pada dasarnya Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat ditakutkan oleh Para Pekerja dimana pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berakibat pada hilangnya Pekerjaan yang berakibat pada tidak lagi mendapatkan penghasilan hidup, sehingga perlu adanya Pengaturan secara khusus terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, agar kepada Para Pekerja agar mendapatkan Haknya sebagai Pekerja yang telah mendapat Pemutusan Hubungan Kerja, karena pada faktanya didalam Masyarakat khususnya yang bekerja pada suatu Perusahaan, seringkali mendapatkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sewenang-wenang dan berakibat pada putusnya mata pencaharian dari Pekerja tersebut hal inilah yang menjadi faktor utama penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Namun juga sering terjadi keadaan memaksa untuk dilakukannya PHK oleh karena Perusahaan yang telah tutup, Karena Merugi atau Karena Alasan Force Majeure sering juga disebut Overmacht sering juga disebut force majeure yang lazim diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebutnya keadaan kahar<sup>26</sup> Untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa” sehingga dipandang perlu untuk mendapatkan pengaturan yang secara jelas demi mewujudkan keadilan bagi para Pekerja.

<sup>25</sup> Cuplikan Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial No. 192 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Jo. No 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnd antara Penggugat Dorce Muat melawan Tergugat CV. Sakura Mart.

<sup>26</sup> H.Riduan Syahrani, Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2010, Hlm 232

2. Jika melihat begitu banyak persoalan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang berakibat hilangnya mata pencaharian Pekerja dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal tersebut juga dapat dilihat dari persoalan Pemutusan hubungan Kerja yang dilakukan oleh CV. Sakura Mart yang kepada Pekerja yang bernama Dorce Muat, dimana Pekerja tersebut mengajukan upaya penyelesaian lewat Dinas Ketenagakerjaan dan setelah mendapat hasil berupa anjuran, melanjutkan persoalan tersebut ke ranah Pengadilan, dimana Pemilik Usaha yaitu CV. Sakura Mart, tidak mau melaksanakan isi dari Anjuran tersebut, sehingga demi mendapatkan keadilan Pekerja tersebut menempuh jalur Pengadilan dan mendapat putusan yang mewajibkan Pemilik Usaha membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses, sehingga dari hal tersebut dapat dilihat bahwa apabila pemilik usaha tidak membayarkan apa yang menjadi hak Pekerja, Pekerja tersebut dapat menempuh langkah hukum untuk menyelesaikan persoalan yang dialami oleh Pekerja tersebut.

## **B. SARAN**

1. Jika Suatu Perusahaan atau Pemilik Usaha akan menentukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja, agar dapat mempertimbangkan dengan penuh kematangan, tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang akan ditetapkan terhadap Pekerja tersebut, karena hal itu berpengaruh cukup besar bagi perusahaan itu sendiri, juga akan berpengaruh terhadap Pekerja yang kehilangan mata encaharian mereka. Oleh sebab itu lewat penulisan ini, kiranya dapat memberi pengertian terhadap permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial, juga dapat mengurangi masalah perselisihan yang terjadi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan harapan perusahaan dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi, dan terbuka agar tercipta suasana kerja yang baik sehingga apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerimanya dengan baik.
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan terhadap pekerja haruslah

sesuai Ketentuan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan haruslah memenuhi hak serta kewajiban masing-masing Pihak sesuai dengan persetujuan bersama yang dituangkan didalam Kontrak sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan, ataupun dapat meminimalisir terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial yang berujung pada terjadinya sengketa di Pengadilan, dimana seharusnya Para Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja juga harus memperhatikan tingkat kesejahteraan Para Pekerja agar walaupun terjadi Pemutusan Hubungan Kerja namun masih memberikan jaminan terhadap Pekerja untuk mencari pekerjaan mereka yang baru

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor, 2010.

Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia Edisi Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2014.

Danang Sunyoto, *Juklak PHK*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014

H.Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2010.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-3, 2003.

Hamalik, Oemar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara. 2010.

Julis R. Latumerissa, *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015).

Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.  
Muhamad Sadi Is, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020.

Pitoyo, Whimbo. Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta : Transmedia Pustaka, 2010.

Simanjuntak, D. Danny, PHK dan Pesangon Karyawan, Jakarta: Visimedia, 2007.

Sumanto, Hubungan Industrial; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global, (Jakarta : Center Of Academic Publishing, 2014. Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, PT.Intermasa, Jakarta, 2003.

Salim, Hukum Kontak, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta : Universitas Indonesia, 1984).

F. X. Djumaldi, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra “Jurnal Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-kasus-phk-sdra-agustinus-oleh-cu-banuri-harapan-kita/>  
<https://id.scribd.com/document/346161980/Makalah-Hubungan-Kerja-Dan-Perjanjian-Kerja>  
<https://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>

<http://repository.untag-sby.ac.id/1695/3/Bab%20II.pdf>

<https://gajimu.com/Pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja>.

<https://www.ocbcnisp.com/id/article/2021/12/13/p-hk-adalah>

<https://gajimu.com/Pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja/alasan-alasan-phk>

<https://www.gadjian.com/blog/2022/09/27/pp-35-tahun-2021-tentang-pkwt/#:~:text=PP%2035%20Tahun%202021%20tentang%20PHK%20mewajibkan%20pengusaha%20membayar%20kompensasi,pisah%2C%20dan%20uang%20penggantian%20hak>.

<https://media.neliti.com/media/publications/42654-ID-pemutusan-hubungan-kerja-ditinjau-dari-segi-hukum-studi-kasus-ptmedco-lestari-pa.pdf>

<https://gajimu.com/Pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/hubungan-industrial>.

Mahrani Yahdiani <https://www.academia.edu/>. Makalah PHK Pemutusan Hubungan Kerja diakses tanggal 27 Januari 2020.

Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial No. 192 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Jo. No 9/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mnd antara Penggugat Dorce Muat melawan Tergugat CV. Sakura Mart.