

LOCAL CHAPTER

LEGAL WRITINGS



Faculty of Law Universitas Andalas

Jl. Universitas Andalas Limau Manis, Kecamatan Pauh, Kota Padang,
Sumatera Barat 25163

Telp: + 6282114798233

Email: contact@alsaindonesia.org

Website: alsa-indonesia.org

MENGANALISIS: REGULASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN SWASTA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Putramarhaeny Laurence Edyth Tamod

Universitas Sam Ratulangi

Pendahuluan

Perkembangan sosial ekonomi masyarakat selalu menuntut pelaku-pelaku dalam konteks berwirausaha untuk selalu bertindak sesuai nilai dan norma dalam lingkungannya, kebijakan serta bentuk-bentuk pergerakan yang mendukung akan adanya kestabilan dan pemenuhan motif ekonomi, menyebabkan timbulnya beberapa hal yang perlu ditinjau dari perspektif hukum sesuai karakteristik lingkungan hidup. Bentuk interpretasi terhadap tindakan dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, harus mampu selaras sesuai dengan norma yang berlaku dalam sistem ketenagakerjaan, hal ini kemudian harus diperhatikan oleh setiap pelaku usaha di Indonesia.

Perusahaan sebagai wadah pekerja harus melaksanakan setiap regulasi yang mengatur setiap kebijakan-kebijakannya, di Indonesia hal ini terikat dalam sistem ketenagakerjaan sesuai dengan hukum positif di Indonesia. Hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan yang dapat merugikan salah satu pihak dalam perjanjian kerja¹. Pemenuhan hak dan kewajiban dalam menjalankan serta memulai suatu perjanjian dalam ranah pekerja dan majikan, merupakan fundamental untuk menjalankan sistem ketenagakerjaan yang proporsional. Terkait hal tersebut, klien kami a.n. Brayen Aprianto sebagai pekerja yang sejak penulisan ini diterbitkan telah mengalami pemutusan hubungan kerja oleh suatu perusahaan swasta. Penulisan ini dimaksudkan untuk mengkaji serta menganalisis terkait regulasi pemutusan hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Fakta

1. Brayen Aprianto, merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan swasta sejak tanggal 18 Juli 2017. Brayen merupakan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya, dan selalu mencapai target sesuai standar operasional perusahaan.
2. Ia mendapatkan upah sejumlah Rp.3.500.000 (Tiga Juta Lima Ratus) per bulan.
3. Brayen Aprianto terlibat konflik dengan pimpinan perusahaan, dikarenakan atasannya salah—atau keliru—dalam memberikan *feedback* terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Brayen. Ketidaksesuaian yang terjadi membuat Brayen melakukan antipasti terhadap pimpinan perusahaan.
4. Konflik yang terjadi antara Brayen dengan pimpinan perusahaan merambat sampai dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
5. Brayen diberikan Surat PHK per tanggal 26 Mei 2020 dengan rincian pembayaran pesangon Rp.7.000.000,00 (Tujuh Juta Rupiah).

¹ Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum *Legal Opinion* Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015

Isu Hukum

1. Bagaimana sistem ketenagakerjaan mengatur regulasi Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari hukum positif di Indonesia dan hubungannya terhadap fakta Brayen Apriyanto?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh—a.n. Brayen Apriyanto—pekerja sebagai bentuk tanggapan atas tindakan perusahaan dalam fakta kasus terkait?

Dasar Hukum

1. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Analisis Hukum

- 1. Sistem Ketenagakerjaan dan Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Hukum Positif di Indonesia dan keterkaitan terhadap fakta kasus posisi.**

Ketenagakerjaan merupakan bentuk pemenuhan dan sistem yang dimaksudkan untuk menaungi kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan perusahaan atau majikan. Kesadaran masyarakat atas pemenuhan hak dan kewajiban dalam sistem ketenagakerjaan merupakan bentuk tanggapan atas perkembangan dalam perjalanan sistem ketenagakerjaan di Indonesia, golongan pekerja mengalami masa yang panjang hingga akhirnya mampu mendobrak keadilan atas hak dan kewajiban milik mereka.

Sebelum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diundangkan, pada masanya terjadi banyak konflik dan keresahan di kalangan pekerja/buruh karena pengusaha dengan kedudukan sosial ekonomi yang lebih tinggi selalu dapat memaksakan kehendaknya kepada pekerja/buruh². Melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, sistem ketenagakerjaan di Indonesia mampu terorganisir dan dijamin bagi kemaslahatan hubungan perusahaan dan pekerja di Indonesia, UU No. 13 tahun 2003 pada dasarnya bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang dan merupakan bentuk “revisi” atas undang-undang yang mengatur hal sejenis sebelumnya³.

Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada dasarnya Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha⁴. Dalam hal ini keputusan atas pemutusan hubungan kerja telah terdefinisi sebagai kebijakan untuk

² Purbadi Hardjoprajitno, Saefulloh Purwaningdyah, “*Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO*”, ADBI4336/MODUL 1, hal 10

³ *Ibid*, hal 14

⁴ *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, bab 1, pasal 1 ayat (25)

menghilangkan atau menyelesaikan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan atau majikan, hal ini tidak semata-mata merupakan konsep penyelesaian tanpa akibat bagi kedua pihak, kepada pekerja hal ini berarti penghilangan mata pencaharian untuk menghidupkan kehidupan sosial nya, maka dalam sisi sebaliknya perusahaan atau majikan wajib memberikan pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima⁵.

Hal terkait ini diatur dengan maksud untuk menjadi bentuk tanggung jawab oleh perusahaan atau majikan atas jasa pekerja, serta sebagai anggaran yang akan digunakan oleh pekerja hingga mendapatkan pekerjaan baru. Hal ini diatur dalam undang-undang sesuai dengan perhitungan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta kerja Pasal 156.

Kebijakan atas pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan tanpa tujuan yang jelas sesuai dengan yang diatur dalam hukum positif di Indonesia, setiap perusahaan dan pekerja harus dengan sadar untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, hal ini merupakan bentuk moral dan keteraturan dalam etika perjanjian kerja. Bahkan menurut undang-undang kebijakan ini harus melalui proses analisis syarat, pemberian surat peringatan, hingga melaksanakan musyawarah untuk menemukan titik terang guna menghindari adanya pemberlakuan kebijakan pemutusan hubungan kerja.

Undang-undang mengatur larangan terkait bagaimana perusahaan dapat dan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta kerja pasal 153 dan 154A. Regulasi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan semena-mena, dan harus sesuai dengan undang-undang. Bagaimana kemudian ini berdampak terhadap Brayen Apriyanto? sesuai fakta yang tertera, tidak dapat diketahui dasar penjas sebagai alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terkait. Kasus posisi menyatakan bahwa, ia terlibat konflik dengan pimpinan perusahaan, dikarenakan atasannya salah—atau keliru—dalam memberikan *feedback* terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Brayen. Ketidaksiuaian yang terjadi membuat Brayen melakukan antipasti terhadap pimpinan perusahaan.

Fakta tidak dapat menjelaskan secara terperinci, terkait definisi penyebab pemutusan hubungan kerja dapat terjadi. Mengacu terhadap regulasi dalam undang-undang, fakta ini tidak dapat dikategorikan dalam suatu spesifikasi tertentu. Mengacu ketentuan dalam UU No. 11 tahun 2021 Pasal 154A ayat (1) huruf k dan UU No. 13 tahun 2003 pasal 61 ayat (1) huruf d, hal ini merupakan spesifikasi yang memungkinkan, disebutkan terkait pemutusan hubungan kerja, dalam hal ini pekerja melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan dan benar menurut undang-undang. Namun, hal ini merupakan dugaan atas fakta yang dilampirkan, dan tidak dapat dipastikan kebenarannya apabila fakta tidak dijelaskan kembali.

Mengesampingkan asumsi di atas, terdapat suatu kekeliruan dalam pelaksanaan kewajiban perusahaan kepada pekerja, terkait pemberian uang pesangon sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja. Menurut fakta terkait, terhitung Brayen bekerja selama 2 Tahun 11 Bulan 8 hari dengan upah Rp.3.500.000 per Bulan, menurut undang-undang hal ini diatur dalam mekanisme UU No. 11 tahun 2021 pasal 156 ayat (2) huruf c “*masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah*”, mengacu dalam fakta, hal ini menyimpang sebab perusahaan menyediakan pesangon 2 (dua) bulan upah atau Rp.7.000.000. Maka, dalam hal ini perlu peninjauan kembali terkait mekanisme dan output

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Bab V, Pasal 40 ayat (1)

perusahaan terkait regulasi dalam undang-undang, yang mengatur terkait pertanggung jawaban uang pesangon.

2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh—a.n. Brayen Apriyanto—pekerja sebagai bentuk tanggapan atas tindakan perusahaan dalam fakta kasus terkait?

Menanggapi permasalahan dalam analisis poin satu, penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan kekeliruan dan salah menurut undang-undang. Sebagai warga negara, kesesuaian atas hak harus diperjuangkan menurut hukum. Upaya hukum sebagai bentuk tanggapan atas analisis poin satu, ialah untuk mengusahakan Perundingan Bipartit, bersamaan dengan itu hal-hal terkait kekeliruan dalam fakta posisi, harus dirundingkan dengan musyawarah. Menurut undang-undang, yang dimaksud dengan Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak⁶. Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, pekerja yang berselisih dalam hal pemutusan hubungan kerja dapat melalui prosedur yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, dalam Pasal 3 dinyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya dalam perundingan bipartit (Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial⁷)

Secara musyawarah untuk mendapatkan hasil yang mufakat. Sebagai langkah awal, hal ini wajib dijalankan sebagai penyelesaian perselisihan secara demokratis. Dalam ketentuannya, perundingan dilaksanakan selama 30 (tiga puluh) hari oleh pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan. Hal selanjutnya dapat dijalankan menurut hukum, apabila perundingan gagal menemukan titik mufakat antar pihak. Langkah hukum menyatakan bahwa, kegagalan dalam perundingan bipartit dapat dilanjutkan dalam ranah kelembagaan ketenagakerjaan dengan maksud untuk melaksanakan konsiliasi atau arbitrase untuk menemukan langkah mufakat sebagai penyelesaian perselisihan.

Dengan maksud, kemudian hal-hal terkait upaya hukum di atas tidak menyelesaikan perkara, maka dapat dilanjutkan dalam pengadilan hubungan industrial, ketentuan hukum selanjutnya akan diputuskan apabila perkara dilimpahkan kepada pengadilan hubungan industrial. Sebagai pekerja, hal-hal tersebut dapat dilaksanakan dengan maksud sebagai langkah hukum atas tanggapan perselisihan dengan perusahaan dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia.

Kesimpulan

Kesadaran masyarakat atas pemenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan pekerjaan merupakan bentuk tanggapan atas perkembangan dalam perjalanan sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Ketenagakerjaan merupakan bentuk pemenuhan dan sistem yang dimaksudkan untuk menaungi kepentingan-kepentingan yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan perusahaan atau majikan. Perjalanan penjaminan terkait ketenagakerjaan di Indonesia berjalan sejak masa awal kemerdekaan hingga akhirnya pengesahan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU ini bersifat komprehensif dan menyeluruh,

⁶ *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bab I, Pasal 1 No. 4

⁷ *Ibid*, Bab I, Pasal 1 No. 10

mengatur berbagai hal di bidang ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu undang-undang dan merupakan bentuk “revisi” atas undang-undang yang mengatur hal sejenis sebelumnya.

Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada dasarnya Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Terkait hal tersebut, negara menjamin dan mengatur terkait mekanisme pemberlakuan kebijakan terkait pemutusan hubungan kerja, dalam hal syarat, tanggung jawab uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Mekanisme pemberian uang yang dimaksud, diatur dalam undang-undang.

Dalam fakta kasus, terdapat beberapa hal yang seharusnya mampu dijawab oleh Brayen Apriyanto, selaku pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal-hal yang tertera dalam fakta tidak mampu untuk menjelaskan dengan baik, terkait kronologi yang definitif untuk menunjang langkah hukum yang dapat disarankan. Menjawab fakta kasus yang diberikan, terdapat penyimpangan yang dilaksanakan oleh perusahaan, yang mana perusahaan tidak menjalankan regulasi pemberian uang pesangon yang sesuai dengan undang-undang. Sebagai tanggapan, kami mengajukan langkah hukum yang tertera sebagai bentuk usaha pemenuhan hak.

Saran

Sebagai pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, kesadaran atas hak-hak serta kewajiban dalam konteks bekerja harus dapat disadari guna menjalankan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan kaidah hukum positif di Indonesia. Hal-hal yang berkaitan terhadap perusahaan, dan hubungannya dengan pekerja seharusnya mampu disosialisasikan untuk menjamin hak dan kewajiban kedua pihak dalam sistem ketenagakerjaan yang sesuai dengan norma hukum. Langkah ini merupakan bentuk preventif untuk meminimalisir terjadinya penyelewengan hak dan kewajiban dalam ketenagakerjaan di Indonesia.

Terhadap a.n. Brayen Apriyanto, sebagai pekerja hal-hal terkait upaya-upaya hukum untuk mendapatkan hak sesuai dengan aturan dan ketentuan yang diatur oleh negara melalui undang-undang, dapat melaksanakan tindakan-tindakan sebagaimana yang telah disampaikan melalui poin analisis, dengan maksud untuk mendapatkan hak-hak menurut undang-undang yang seharusnya diperoleh a.n. Brayen Apriyanto.

Daftar Pustaka

- Maringan, N. (2015). *“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, Volume 3.
- Purbadi Hardjoprajitno, Saefulloh Purwaningdyah, *“Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO”*, ADBI4336/MODUL 1.

- Pramesti, T. (2022). Langkah Hukum Jika Pesangon Tidak Sesuai Ketentuan. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah-hukum-jika-pesangon-tidak-sesuai-ketentuan-lt53b11eb81cfa2>. Diakses pada 24 Februari 2023.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran RI Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran RI Nomor 6573. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara RI Tahun 2021 Nomor 45. Jakarta.