

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum, maksudnya adalah negara dalam melaksanakan tindakan apapun harus memiliki landasan hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Indonesia merupakan salah satu negara hukum dengan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) sebagai konstitusi dan landasan peraturan perundang-undangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat.

ECS Wade mengatakan bahwa Undang-Undang Dasar adalah naskah yang memaparkan rangka dan tugas pokok dari badan — badan pemerintahan suatu negara dan menentukan pokok cara kerja badan tersebut.¹ Rangka dan tugas pokok cara kerja negara Indonesia juga tertuang dalam UUD 1945 dan di dalam Pembukaan UUD 1945. Salah satunya terdapat pada alinea ke-empat Pembukaan UUD 1945 mengenai tujuan negara Indonesia, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

¹ ECS Wade, dalam B. Hestu Cipto Handoyo, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Yogyakarta, Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009, h. 34.

Tujuan negara Indonesia tersebut tidak lain merupakan usaha negara untuk mencapai negara kesejahteraan atau *welfare state*². Salah satu tujuan negara Indonesia yang tidak kalah penting adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa dilakukan tidak hanya melalui pemenuhan pendidikan, namun juga melalui pemenuhan kesehatan dan juga pemenuhan pekerjaan yang layak demi memenuhi setiap kebutuhan hidup dari setiap manusia sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Tiap orang membutuhkan biaya untuk melengkapi kebutuhan hidupnya. Untuk itu mereka bekerja sebagai pegawai atau sebagai buruh/pekerja. Pekerja atau buruh bisa dibidang sebagai indikator yang memastikan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu semakin bagus hubungan industrial dalam suatu perusahaan karenanya akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang bersangkutan. Demikian juga sebaliknya semakin tak harmonisnya hubungan industrial dalam suatu perusahaan, kemungkinan untuk majunya perusahaan akan semakin rendah.³

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia

² Miftachul Huda, 2009, *Pekerjaan Sosial & Kesejahteraan Sosial: Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hal. 73.

³ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, h.89.

dituntut untuk bekerja.⁴ Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) itu. Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan.

Untuk mencegah terjadinya PHK secara semena-mena yang dilakukan oleh Pengusaha, hukum melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) memberikan pengaturan akan hal tersebut. Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja mengatur bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. selanjutnya dalam pasal 153 UU Cipta Kerja melarang pengusaha melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan sebagai berikut⁵:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;

⁴ H. Zainal Asikin. H. dkk., *Hukum Perburuhan*, Karisma Putra Utama, 2008, h.1

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

PHK baru dapat dilakukan oleh pengusaha dengan memperhatikan pasal 154A UU Cipta Kerja. Dalam praktiknya, salah satu alasan dilakukannya PHK yang kerap kali menuai perdebatan antara pengusaha dan pekerja adalah PHK karena pekerja melakukan pelanggaran, sebagaimana yang diatur dalam pasal 154A huruf (k) UU Cipta Kerja yang menyatakan :

“pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Seringkali dalam praktiknya, pekerja tidak diberitahukan oleh pengusaha mengenai isi dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja secara spesifik sehingga dapat menimbulkan PHK secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan yang nyatanya tidak diketahui oleh pekerja. Terlebih lagi pengaturan yang abstrak menyebabkan Pengusaha dapat semena-mena mengkategorikan berbagai tindakan yang dilakukan pekerja ke dalam pelanggaran peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Seperti halnya pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1612 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Penggugat adalah Karyawan Tergugat, yang telah di PHK oleh Tergugat dengan alasan melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak. Penggugat telah mengabdikan selama puluhan Tahun dan telah menjadi karyawan Tergugat, namun tiba-tiba melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. KP/839/W01/07/R, Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran Administrasi, yaitu permintaan fee kepada notaris terkait pengikatan jaminan.

Hal mana menurut hemat Penggugat, tindakan tersebut merupakan

perbuatan lazim yang telah dilakukan di dunia perbankan selama puluhan tahun Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat dan tidak dilarang dalam Peraturan Perusahaan yang ada. Hal inilah yang kemudian memicu perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, dimana pada satu sisi Penggugat berpendapat bahwa tidak ada pelanggaran yang dilakukannya sedangkan Pihak Tergugat berpendapat bahwa tindakan Penggugat masuk dalam kategori pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga Penggugat dapat di PHK tanpa perlu diberikan Surat Peringatan terlebih dahulu.

Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan tersendiri dalam praktik hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk membahas skripsi dengan judul : **Akibat Hukum Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pekerja Melakukan Pelanggaran yang Bersifat Mendesak (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1612 K/Pdt.Sus-PHI/2022)**

B. Perumusan Masalah

Adapun Permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak di Indonesia?
2. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak?

3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1612 K/Pdt.Sus-PHI/2022?

C. Tujuan Kegiatan

Tujuan Penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini pada dasarnya menyangkut dua hal pokok, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak di Indonesia.
2. Untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1612 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara Teoritis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam pemutusan hubungan kerja.
2. Secara Praktis hasil penelitian ini akan memberikan sumbang saran dalam khasanah ilmu pengetahuan hukum, khususnya tentang akibat hukum bagi para pihak dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

E. Definisi Operasional

Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindarkan pengertian atau penafsiran yang berbeda dari istilah yang dipakai. Oleh karena itu, dalam penulisan ini dirangkaikan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.⁶
2. Hak memiliki artian secara umum. Pengertian hak secara umum adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir.⁷
3. Pekerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

⁶ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, h. 136

⁷ Widy Wardhana, *Pengertian Hak Dan Keawjiban Warga Negara*, <http://academia.edu>, diakses tanggal 01 Marret 2023 Pukul 10.00 WIB

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada Pasal 52 ayat (1) Undang-

Undang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. "Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak."⁸

Dasar pembuatan perjanjian kerja adalah dibuat oleh pekerja dan pengusaha secara tertulis maupun secara tidak tertulis atau lisan. Ada baiknya perjanjian itu dibuat secara tertulis dihadapan

⁸ <http://bloogilmu.blogspot.co.id/2016/02/makalah-phk-pemutusan-hubungan-kerja.html> diakses pada tanggal 01 Marret 2023 Pukul 10.00 WIB.

notaris dan disepakati oleh kedua pihak. Perjanjian yang dibuat harus dilaksanakan dengan baik dan perjanjian tidak boleh menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan pembuatan perjanjian kerja ini sangat bermanfaat terhadap hak-hak pekerja dan kepuasan kerja. Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pekerja berhak untuk membuat perjanjian kerja bersama. Isi dari perjanjian kerja ini memuat hak dan kewajiban pekerja. Selain perjanjian kerja itu bermanfaat bagi perkembangan perusahaan, perjanjian kerja juga sangat bermanfaat untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja dengan tetap menghormati kewenangan perusahaan. “Dengan adanya perjanjian kerja dapat menjadikan hubungan yang harmonis antara keduanya untuk melakukan hubungan industrial. Serta kepuasan kerja juga dapat tercapai dengan baik dari diperolehnya hak dasar pekerja.”⁹

b. Pembagian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dahulu sering dinamakan dengan “buruh kontrakan” sedangkan untuk waktu tertentu disebut dengan “buruh musiman”.

⁹ Rahardian Dimas Aninditiya, Arik Prasetya dkk, *“Pengaruh Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-hak Karyawan dan Kepuasan Kerja”*, Administrasi Bisnis, 28: 90-91, November 2015.

Perjanjian kerja waktu tertentu terdiri atas jangka waktu tertentu dan terdiri atas pekerjaan tertentu. Batas waktu yang ditentukan hanya enam tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Tujuannya adalah agar pekerja memperoleh pekerjaan yang tidak tetap waktunya hanya terbatas dan kemudian dapat meningkat menjadi pekerja tetap dalam waktu yang tidak tertentu.¹⁰ Pekerjaan yang dilakukan adalah kegiatan yang bukan kegiatan pokok dari perusahaan itu yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tambahan yang masih dalam percobaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja yang mana waktu berlakunya tidak ditentukan dalam perjanjian dan undang-undang.

c. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha akan menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak dan diantara mereka harus saling menghormati dan menghargai satu dengan yang lain. Berdasarkan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia
Perjanjian kerja tidak akan hilang jika pengusaha yang meninggal atau pengalihan hak atas perusahaan. Maka perjanjian kerja yang mengikat pekerja juga akan berpindah tangan kepada pengusaha yang baru;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

¹⁰ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1999, h. 27-28.

- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹¹

2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Ketika terjadi pemutusan kerja maka tidak ada hubungan kerja lagi dan hak dan kewajibannya telah putus.

Bagi kehidupan pekerja akan mempengaruhi pendapatan dan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarga. Pekerja akan kehilangan pekerjaannya sebagai sumber nafkah. Maka dari itu pengusaha harus meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bagi pengusaha dan pemerintah berperan penting dalam masalah Pemutusan hubungan kerja karena mereka juga menentukan perputaran roda perekonomian nasional. "Pengusaha adalah seseorang yang melakukan atau menyuruh melakukan perusahaan. Dia dapat melakukan atau menjalankan perusahaannya sendiri, dan juga dapat menyuruh orang lain melakukan perusahaan itu. Jadi ia tidak turut serta melakukan perusahaannya itu."¹² Hak pengusaha yang disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹¹ Taufiq Yulianto, "**Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**", Pengembangan Humaniora, ed. 13 Desember 2013, h. 205,

¹² Khairandy Ridwan, *Pokok-pokok Hukum Dagang*, Yogyakarta, 2014, h. 17

adalah Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.

Oleh karena itu peraturan mengenai Pemutusan hubungan kerja dibuat secara ketat, Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan sesuai dengan pertimbangan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan ditetapkan dengan risiko batal demi hukum. Pemutusan hubungan kerja menghindari sebab-sebab tertentu misalnya pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau mengundurkan diri.

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, 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.

3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Walaupun

demikian, apabila segala upaya telah dilakukan, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari, maksud pemutusan tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh diperusahaan tersebut. Setelah perundingan tidak menghasilkan persetujuan bersama, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh (izin) dari lembaga PPHI. Dengan kata lain, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak terdapat alasan dan norma dalam undang-undang ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-hak yang harus disepakati melalui perundingan. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan/pengusaha, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha atas pekerjanya itu karena telah melakukan kesalahan berat dan si pekerja hanya berhak atas uang penggantian masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika pekerja tidak mahir dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya, sikap ini dapat merugikan organisasi/perusahaan.”¹³

¹³ Sri Zulhartati, *“Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”*, Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, ed. 1 April 2010, h. 83.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi karena keadaan mendesak dapat dilakukan misalnya karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun dengan bukti laporan keusangan yang telah diaudit selama dua tahun terakhir atau karena perusahaan pailit. Pekerja berhak atas uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, uang penggantian hak satu kali ketentuan.

Apabila pekerja melakukan tindak pidana maka perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak wajib membayar upah tetapi diwajibkan memberikan bantuan kepada keluarganya yang mana masih tanggungan pekerja sebagai. Untuk 1 (satu) orang tanggungan sebesar 25% (dua puluh lima per seratus) dari upah. Untuk 2 (dua) orang tanggungan sebesar 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan sebesar 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah. Untuk 4 (empat) orang tanggungan sebesar 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan perusahaan karena perekonomian menurun, rasionalisasi maka perlu dilakukan upaya perbaikan perusahaan dengan cara penghematan seperti mengurangi shift kerja, pengurangan jam kerja, mempercepat pensiun yang kurang produktif dan meliburkan atau merumahkan pekerja

secara bergilir. Hal ini merupakan upaya untuk menghindari tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja.¹⁴

- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.

Seorang pekerja yang telah memiliki keputusan untuk mengakhiri pekerjaannya tidak dapat dipaksa untuk tetap bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya. Adapun syarat yang harus disiapkan adalah menunjukkan permohonan pengunduran diri secara tertulis 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran dirinya.

Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan.

Pekerja dapat juga mengajukan pengunduran diri jika pengusaha melakukan kekerasan fisik, melakukan pelanggaran sesuai peraturan, tidak membayar upah tepat waktu, menyuruh pekerja melakukan pekerjaan diluar perjanjian dan melakukan kerja paksa.

¹⁴ Tanti Kirana Utami, "**Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**", Wawasan Hukum, ed. 28 Februari 2013, h. 682

- c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.

Pemutusan Hubungan Pekerjaan demi hukum dapat dilakukan dalam hal¹⁵:

1) Perjanjian kerja jangka waktu tertentu

Perjanjian kerja ini akan berakhir apabila waktu yang telah ditentukan sudah berakhir sesuai apa yang telah diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha. Untuk menghindari perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha maka harus diberitahu mengenai kapan hubungan kerja itu berakhir serta pemberitahuan atas pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Akan tetapi jika pekerja melakukan pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu yang telah ditentukan berakhir dan bukan disebabkan karena pekerja melakukan pelanggaran, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja harus membayar biaya ganti rugi kepada pihak yang dirugikan.

2) Pekerja meninggal dunia

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) a, berakhirnya perjanjian kerja dapat terjadi apabila pekerja meninggal dunia. Oleh karena itu

¹⁵ Maimun. 2007. Hukum ketenagakerjaan. Pradnya Paramita. Jakarta. hlm, 94.

hubungan antara pekerja dan pengusaha telah berakhir dan juga mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai perjanjian bersama.

Pekerja yang memiliki ahli waris akan mendapatkan hak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak 1 kali ketentuan.

3) Pekerja memasuki usia pensiun

Pekerja yang telah memasuki usia pensiun yang mana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerja berakhir demi hukum.

- d. "PHK oleh pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit."¹⁶

B. Tinjauan Umum Hak dan Kewajiban Dalam PHK

1. Hak Dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak-hak pemberi kerja dalam sebuah perjanjian kerja dengan pekerjanya antara lain :

- a. Berhak atas hasil pekerjaan
- b. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- c. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, h 65-66

Sedangkan kewajiban pemberi kerja dalam sebuah perjanjian kerja dengan pekerjanya antara lain :

- a. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.
- b. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.
- c. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- d. Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh.
- e. Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya.
- f. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Yang melakukan pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang Di wajib kan oleh agama nya.
- g. Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur.
- h. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- i. Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- j. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja.
- k. Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusaha di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- l. Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha,maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja,buruh yang menjadi tanggungannya.
- m. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali.
- n. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- o. Pengusaha wajib membayarpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

2.Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja dalam sebuah perjanjian kerja dengan pemberi kerja antara lain ¹⁷:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

¹⁷ Husni, Lalu. 2003. Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Grafindo.Mataram.hlm, 198.

- g. Setiap tenaga kerja mempunyai Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- i. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- j. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- k. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- l. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- m. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- n. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja¹⁸.

¹⁸ Ibid, hal 193.

Sedangkan kewajiban pekerja dalam sebuah perjanjian kerja dengan pemberi kerja antara lain :

- a. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

C. Kajian Hukum Islam Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya

dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah.¹⁹

Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.²⁰

Alasan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan adalah karyawan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, reaksi pribadi, kesehatan buruk, menarik diri, pindah ke kota lain, melanjutkan sekolah secara full-time, usia pensiun, adanya kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak (mutually satisfactory release), khusus untuk karyawan wanita yang disebabkan karena tugas-tugas rumah tangga atau kehamilan.²¹

¹⁹ Reza Rosyadi, *“Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan”*, Arsip E-Syariah. Net Sistem Ekonomi Syariah (03 Mei 2004), h. 1

²⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011, h. 153

²¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 154

Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak.

Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis, sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan. Perjanjian dalam hukum kontrak, mengandung makna perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu terjadi karena perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Meskipun keterikatan hanya berlaku bagi para pihak yang terlibat perjanjian, namun kewajiban yang timbul dari perikatan dapat dipaksakan secara hukum.²²

Kontrak perjanjian termasuk dalam tentang akad, akad dapat diartikan sebagai perikatan/perjanjian. Asal usul istilah akad memiliki akar kata yang kuat dalam al-Quran.²³ Dalam firman Allah SWT:

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad diantara kamu” (Q.S Al-Maidah: 01).²⁴

²² Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2009), h. 11

²³ *Ibid.*, h. 12

Artinya: “Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban”. (Q.S Al-Isra”: 34).

²⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: As-Syifa, 2000), h. 106