

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Mashudi¹ Suhadak S.²

Fakultas Hukum Universitas Gresik

Jalan Arif Rahman Hakim, Gresik, Indonesia

Email : mashudiunigres@gmail.com¹, suhadaksolikin2@gmail.com²

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Mekanisme pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Yang menjadi permasalahan adalah apakah seluruh ketentuan dalam perjanjian kerja bersama yang mengatur pemutusan hubungan kerja dibenarkan dan adakah akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normative yaitu penelitian terhadap bahan pustaka atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data melalui penelusuran dokumen-dokumen maupun buku-buku ilmiah untuk mendapatkan landasan teoritis berupa bahan hukum positif yang sesuai dengan objek yang akan diteliti.

Perjanjian kerja bersama merupakan produk hukum yang dibuat dan disepakati oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan telah didaftarkan di instansi ketenagakerjaan yang berwenang, yang mana didalamnya mengatur juga ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila dalam perjanjian kerja bersama terdapat ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum. Sehingga yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Kata kunci : Pemutusan hubungan kerja, Hubungan kerja, Perjanjian Kerja Bersama

Abstract

Termination of employment is the termination of the employment relationship due to a certain reason which result in the termination of the right and obligations between the worker/laborer and entrepreneur. The mechanism for termination of employment has been regulated in such a way in the labor laws and regulation. The problem is whether all the provisions in the collective labor agreement governing termination of employment are justified and are there legal consequences of termination of employment that are not in accordance with the law and regulations.

The research method used in this study is a normative legal research method, namely research on library materials or secondary date, which consists of primary legal materials and tertiary legal materials. Collection techniques are through searching documents and scientific books to get a theoretical in the form of positive legal materials that are in accordance with the object to be studied.

Collection labor agreement is a legal product that is made and agreed upon by the trade union/labor union with the entrepreneur and has been registered with the competent manpower agency, which also regulates provisions regarding termination of employment may not conflict with the collective work agreement there are provisions that are contrary to the laws and regulations are null and void. So that what applies is the provisions in the legislation.

Keywords : *Termination of employment, Employment relationship, Employment Agreement Together.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada umumnya salah satu penunjang ekonomi bagi kemajuan Negara Indonesia yang merupakan Negara berdaulat serta menjamin hak akan pekerjaan yang layak untuk rakyatnya, sesuai Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Suatu prespektif sudut pandang inilah yang menjadi tanggung jawab untuk bisa membuat dampak lebih baik bagi Negara Indonesia. Kaitanya dengan tugas hak atas pekerjaan bagi masyarakat Indonesia.

Suatu kewajiban untuk menjalankan tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan dan setiap orang bekerjamampu memiliki penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi pekerja sendiri maupun untuk keluarganya. “perusahaan merupakan bagian dari kehidupan sosial kemasyarakatan.”¹

Perjanjian dalam dunia kerja sangat penting kedudukannya karena perjanjian itu yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjalannya hubungan kerja antar pihak pengusaha dan pekerja. “hubungan kerja adalah suatu istilah yang biasa digunakan merujuk kepada suatu hubungan yang terjalin antara satu pihak yang di sebut sebagai pekerja dengan pihak lainnya yang di sebut sebagai pengusaha.”²

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja akan menciptakan suatu jaminan kepastian hukum antara para pihak juga ada jaminan dalam pemenuhan kewajiban timbal balik antar para pihak. Untuk membuat suasana dan semangat kerja para pihak untuk menjauhkan prasangka negatif dari para pihak, maka tidak akan timbul suatu kejadian kesewenang-wenangan yang mengakibatkan kerugian para pihak. Tapi tidak menutup kemungkinan perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja terkadang

pada realitanya banyak merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung pada pelaku usaha atau pengusaha.

Dalam setiap hubungan kerja akan memasuki suatu tahapan dimana hubungan kerja akan berakhir atau di akhiri oleh salah satu pihak, hal ini sudah sering terjadi perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja merupakan suatu hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia, untuk menyikapi permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya mekanisme ini sudah di atur sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, oleh karena itu dalam setiap penyusunan perjanjian kerja bersama harus di buat untuk menyelesaikan suatu masalah atau pelanggaran, sehingga setara dengan peraturan-peraturan perundangan yang ada di Indonesia, serta syarat-syarat di dalam perjanjian kerja bersama. Maka setiap perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha berdasarkan kesepakatan bersama dengan serikat pekerja/buruh tidak banyak membuahkan hak-hak bagi pekerja walaupun pekerja ikut dalam penyusunannya, akan tetapi kedudukan pekerja yang rendah menyebabkan pengusaha tetap dominan dan menjadi pihak yang *superior* dalam perjanjian tersebut.

Seperti kita ketahui bahwa kasus pemutusan hubungan kerja melibatkan pengusaha dengan pihak pekerja/buruh banyak terjadi di berbagai perusahaan, akan tetapi apabila pemutusan hubungan kerja sesuai dengan regulasi yang berlaku maka dalam hal ini bukan merupakan masalah bagi pekerja/buruh. Maka tindakan pemutusan hubungan kerja harus sesuai regulasi perundang-perundangan yang masih berlaku, menurut Pasal 151 ayat (2) yang berbunyi: “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja di beritahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Maka perlindungan ini dimaksudkan agar suatu tindakan pemutusan hubungan kerja apabila tidak bisa dihindari memiliki legitimasi yang kuat agar bisa diterima para pihak, baik yang menyangkut alasan dalam pemutusan hubungan kerja itu sendiri maupun akibat hukum yang di timbulkannya.

¹Tuti Rastuti, *Seluk beluk Perusahaan & Hukum perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung, 2015 h.1

²Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, h 56.

“Perlu diketahui bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja selalumemiliki konsekuensi atau akibat hukum, baik pekerja maupun pengusaha.” Dalam realita yang terjadi di masyarakat perlindungan hukum masih belum banyak harapan yang di berikan kepada masyarakat, hal ini terbukti masih banyaknya kasusunjuk rasa, mogok kerja, mempunyai suatu tujuan atau keinginan untukmeningkatkan kesejahteraaan pekerja/buruh. Namun ada juga unjuk rasa, mogok kerja tersebut yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja, yang mempunyai dampak luas bagi pekerja/buruh yaitu pengangguran dimana-mana.

Maka perjanjian kerja bersama memang perlu dibutuhkan untuk bisa menjadi referensi serta rujukan untuk setiap ada masalah bagi para pihak pekerja/buruh dengan pengusaha yang sudah membuat regulasi tentang perjanjian kerja bersama ini. Didalam pelaksanaanya perjanjian kerja bersama sering kita jumpai dalam pelaksanaan pihak pekerja/buruh sering di rugikan dari substansi isi perjanjian kerja bersama sehingga peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul sebagai berikut: Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan fenomena yang digambarkan dalam latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang akibat hukum pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan undang- undang republik indonesia nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana ketentuan hukum pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja bersama?
2. Bagaimana akibat hukumpemutusan hubungan kerja yangtidak sesuai dengan Pasal 81 angka 42 ayat 1 huruf k Undang- Undang Negara Republik Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami bagaimana kedudukan pemutusan hubungankerja di dalam perjanjian kerja bersama dalam sudut pandang Undang-Undang Nomor 11 Tahun2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui proses akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yakni suatu penelitian hukum yang menggunakan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, penelitian hukum normatif ini juga mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan beberapa pendekatan diantaranya sebagai berikut, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan Sejarah (*Historical approach*).

PEMBAHASAN

Syarat Sahnya Perjanjian Bersama

Perjanjian kerja bersama yang merupakan hasil dari perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang sudah tercatat pada pihak instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang isinya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Syarat sahnya perjanjian bersama diantaranya:

1. Persyaratan Formal Perjanjian Kerja Bersama

Pembuatan isi perjanjian kerja bersama ada beberapa syarat yang harus dibuat dalam pembuatanyasebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Apabila perjanjian kerja bersama yang telah dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan kedalam bahasa lain, kemudian terjadi perbedaan penafsiran dalam pelaksanaan maka perjanjian kerja bersama yang dipakai yang menggunakan bahasa Indonesia. Sebaliknya apabila dalam perjanjian kerja bersama tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama harus dibuat menggunakan bahasa Indonesia.

- b. Dalam satu perusahaan hanya bisa dibuat satu perjanjian kerja bersama yang dipakai seluruh pekerja/buruh, dengan tujuan untuk menghindari dualisme ketentuan yang berbeda yang bisa menimbulkan masalah hubungan industrial di perusahaan. Jika kemudian terjadi ada lebih dari satu perjanjian kerja bersama, maka sesuai doktrin hukum perjanjian kerja bersama yang paling menguntungkan bagi pekerja/buruh. Akan tetapi dalam hal ini bisa diantisipasi pada saat pendaftaran perjanjian kerja bersama tersebut.
 - c. Perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya memuat, nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/buruh, nama, tempat kedudukan, serta alamat perusahaan, nomor serta tanggal pencatatan serikatpekerja/ buruh pada dinas ketengakerjaan dikabupaten/kota, memuat hak dan kewajiban pemberi kerja serta hak kewajiban serikat pekerja/buruh, jangka dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama, tandatangan para pihak yang sudah melakukan perundingan.
2. Persyaratan Material Perjanjian Materi atau isi yang dipakai dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. Yang dimaksud bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku jika kualitas atau kuantitas isi perjanjian kerja bersama lebih rendah dari apa yang sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. “Dalam hal isi perjanjian kerja bersama apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum.”³ Maka sesuai Pasal 124 ayat (2) dan (3) yang berbunyi :
- 1) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 2) Dalam isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana yang

dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang- undangan.

Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja karena Hukum

Suatu pemutusan hubungankerja yang terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang sudah di sepakati habis, dalam hal ini sudah di atur di dalam Pasal 81 angka 16 ayat1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

Ketentuan Pasal 61 di ubah sehingga berbunyi sebagai berikut : Perjanjian kerja berakhir apabila;

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesai suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mempunyai kekuatan tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di catumkan dalam perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnyahubungan kerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja karena Permintaan Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan inisiatif pihak pekerja/ buruh untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang sudah di tempati. Maka dalam hal ini apabila pihak pekerja/buruh mengundurkan diri tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselesaian hubungan industrial agar memenuhi persyaratan agar mendapatkan hak-haknya serta surat pengalaman kerja, adapun syarat- syarat sudah di atur di dalam Pasal 81 angka 42 ayat (1) huruf i yang berbunyi :

Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat :

³Ibid, h.44

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terkait dengan ikatan dinas; dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri;

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta pemutusan hubungan kerja. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 42 ayat 1 huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

Pengunduran diri dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis dengan bukti yang sah. Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 42 ayat 1 huruf g Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e. Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; dan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pemberi Kerja/Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja terjadi dengan alasan apabila pekerja/buruh melakukan suatu pelanggaran yang sudah ditetapkan di dalam perjanjian kerja bersama, dalam hal ada pelanggaran yang bisa mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa pelanggaran sebagai berikut :

a. Pemutusan Hubungan Kerja kesalahan Ringan

Adapun yang di maksud kesalahan ringan sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh di panggil tiga kali berturut-turut akan tetapi masih menolak mentaati perintah atau jobdisk yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan;
- 2) Pekerja/buruh dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- 3) Pekerja/buruh yang tidak cakap atau kurang mampu melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba beberapa kali dibidang dan tugas yang ada;
- 4) Pekerja/buruh yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Kesalahan Berat

Ada beberapa macam yang di maksud dengan kesalahan berat sebagai berikut :

- 1) Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang atau uang milik Pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan Negara;
- 3) Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, madat (narkoba), memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lainnya

yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang di-tetapkan perusahaan;

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

Kesalahan berat itu harus didukung dengan bukti-bukti sebagai berikut :

- a. Pekerja atau buruh tertangkap tangan;
- b. Adanya pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan;
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Dalam hubungan kerja terdapat suatu ikatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau perusahaan yang berupa dalam bentuk perjanjian kerja bersama. “Pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama bisa mendatangkan sanksi teguran lisan atau surat tertulis.”⁴

⁴Ibid, h.303.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Tutup

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi apabila perusahaan sudah mengalami kerugian sehingga akan menutup perusahaannya, pekerja/buruh yang pernah melakukan kesalahan atau pekerja tidak lulus dalam masapercobaan yang lamanya maksimal 3 bulan dengan syarat adanya masa percobaan yang sudah dinyatakan dengan tegas oleh pemberi kerja dianggap tidak ada percobaan. Ketentuan lainnya apabila pemberi kerja menerapkan adanya training, maka masa percobaan tidak boleh dilakukan, Pengusaha tidak perlu melakukan pemutusan

- a. Pemutusan hubungan kerja ini di sebabkan perusahaan yang mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- b. karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
- c. Pemutusan Hubungan Kerja karena ada perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja lagi;
- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahaan dengan alasan apa pun.

Pada dasarnya pihak pengusaha tidak mau untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. “karena pekerja yang telah lama bekerja dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan di perusahaannya.”⁵ walaupun baru satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk lebih memantapkan produktivitas kerjanya.

⁵Danang Sunyoto, *Juklak PHK Petunjuk Pemutusan Hubungan Kerja*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisi, Jakarta, 2014, h. 127.

Melakukan suatu keputusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaan beberapa bulan diperusahaan hanya bisa dilakukan karena keterpaksaan, maksudnya dalam hal ini pekerja/buruh yang bersangkutan walaupun telah sering kali di nasehati, diberi peringatan, tetap tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu membuat kesal pengusaha dan merugikan perusahaan. Hanya pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan pekerja/buruh dengan regulasi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Sesungguhnya pihak pemberi kerja enggan untuk melakukan keputusan hubungan kerja, karena pekerja/buruh yang sudah lama bekerja dan mempunyai banyak pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Dalam melakukan keputusan hubungan kerja karena keterpaksaan ini, pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku.

Adapun alasan-alasan yang dapat diperbolehkan dalam keputusan hubungan kerja sebagai berikut :

a. Alasan ekonomis

1. Menurunnya hasil dari produksi yang dapat disebabkan dari beberapa faktor misalnya, menurunnya kapasitas produksi, menurunnya permintaan pasar, menurunnya persediaan bahan dasar, serta tidak lakunya hasil produksi yang sudah ada dipasaran.
2. Merosotnya penghasilan perusahaan yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
3. Merosotnya kemampuan dalam perusahaan membayar upah pekerja / buruh dengan keadaan yang sebelumnya.
4. Dilaksanakan penyederhanaan yang berarti terjadi pengurangan pekerja/ buruh dalam jumlah besar.

b. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa

1. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskan hubungan kerja;
2. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;

3. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan tidak mampu lagi meneruskan barang pengadaan pekerjaan selama ini. Adapun perusahaan yang selama ini memperkerjakan pekerja/buruh secara langsung selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain menjadi penyelenggara pengadaan pekerjaan tersebut;
4. Karena meninggalnya pemberi kerja dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan.

5. Keputusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Tutup Keputusan Pengadilan

Keputusan hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu putusan dari pengadilan, karena di sebabkan oleh akibat sengketa antara pekerja dan pemberi kerja yang berlanjut sampai pada proses peradilan. Permasalahan keputusan hubungan kerja ini yang datangnya perkara dapat dari pekerja atau dari pemberi kerja yang tidak bisa di selesaikan dengan musyawarah mufakat."Bentuknya dapat melalui gugatan ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila di duga adaperbuatan yang melanggar hukum darisalah satu pihak atau dapat melalui pengadilan hubungan industrial."⁶

Dengan saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan keberhasilan perusahaan tanpa adanya permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang mengakibatkan terjadinya keputusan hubungan kerja. Maka peran penting untuk pekerja/buruh menjaga kedisiplinan dalam bekerja serta taat pada aturan yang sudah dibuat didalam perjanjian kerja bersama, dalam semua kegiatan pekerjaan yang sifatnya menjadi tanggung jawab bersama senantiasa di taati karena apabila pekerja/buruh melanggar aturan ada konsekuensi hukum yang harus di tanggung sendiri.

⁶Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 156

Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Mekanisme Penyelesaian Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial

1. Mekanisme Penyelesaian Melalui Bipartit

Pada dasarnya setiap permasalahan yang terjadi dalam perselisihan industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak bersengketa sendiri. “Saat mendengar kata di luar pengadilan mungkin yang tertangkap pengertian bahwa proses ini lepas dari proses hukum.”⁷ Dalam proses ini juga masih melibatkan hukum di dalamnya, maka mekanisme bipartit sesuai dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 yang berbunyi :

- a. Perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- b. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana di maksud ayat (1), harus di selesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal di mulainya perundingan;
- c. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana di maksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah di lakukan pe-rundingan tetapi mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit di anggap gagal.

Dalam penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Di dalam pelaksanaan pengaturan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memberikan waktu paling lama 30 hari untuk menyelesaikan permasalahan melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan bipartit dianggap gagal.

2. Mekanisme Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam penyelesaian melalui mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang, atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah :

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja, setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian dan pemeriksaan tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, apabila dalam sidang mediasi sudah tercapai pelaksanaan suatu kesepakatan penyelesaian, maka kemudian dibuat suatu bentuk perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh mediator. Kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah setempat.

Dan apabila para pihak yang mengadakan perjanjian bersama, dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka mediator bisa mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama bagi para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak menerima anjuran.

3. Mekanisme Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi merupakan salah satu metode penyelesaian yang dijadikan pilihan saat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara sudah melakukan perundingan bipartit tapi hasilnya gagal. “Konsiliasi hubungan industrial penyelesaian yang melalui musyawarah mufakat di yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral, konsiliator sendiri terdiri seorang atau lebih

⁷Eka Sumaryati, *Tentang PHK & Pesangon*, Cetakan Pertama, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013, h. 76.

yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”⁸ Konsiliator yang tugas wewenang yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih, dan seorang konsiliator tidak berstatus pegawai pemerintah, konsiliator dapat memberikan konsialisai setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.

4. Mekanisme Penyelesaian Melalui Arbitrase

Dalam proses Arbitrase merupakan, “penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat dan bersifat final.”⁹

Di dalam Pasal 1 angka 15

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa arbitrase merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan hubungan industrial dalam suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. “Perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan.”¹⁰

Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

1. Hak-Hak yang Di Peroleh Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Pada prinsipnya setiap pemutusan Hubungan Kerja memiliki akibat hukum bagi pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah dalam bentuk pemberian uang pesangon kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Bagi pengusaha ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja/ buruh yang diputus hubungan kerjanya.

Sebaliknya pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan uang pesangon tersebut, akan tetapi tidak selamanya pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pemberian uang pesangon kepada pekerja/buruh. “Adakalanya pekerja/ buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha misalnya pekerja/buruh yang hubungan kerjanya di akhiri dalam masa percobaan atau hubungannya diakhiri dalam hubungan kerjanya dimaksud didasarkan pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT).” Pemberian uang pesangon bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja tersebut menimbulkan penderitaan bagi pekerja atau buruh.

Sehingga dalam pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan penderitaan yang dialami pekerja/buruh tersebut, perlu adanya suatu aturan yang bisa memberikan perlindungan terhadap pekerja, berupa uang pesangon yang besarnya tergantung pada alasan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana yang sudah di tetap di dalam undang- undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Komponen uang pesangon

Komponen uang pesangon apabila pekerja atau buruh mengalami suatu pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh perusahaan, yang terdiri :

⁸Ibid, h. 83.

⁹Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.108

¹⁰Erman Rajagukguk, *Arbitrase dan putusan pengadilan*, Jakarta, 2000, h.14

- a. Uang pesangon
- b. Uang penghargaan masa kerja
- c. Uang penggantian hak, yang terdiri :
 - 1) Cuti tahunan yang belum gugur dan belum di ambil
 - 2) Regulasi yang sudah di atur dan di tetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan
 - 3) Uang pisah yang sudah di atur dan di tetapkan dalam perjanjian kerja bersama.

Di dalam permasalahan kasus atau kondisi tertentu, adakalanya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan keseluruhan komponen uang pesangon yang dimaksud diatas, namun adakalanya pula pekerja atau buruh yang mendapatkan satu atau duasanya dari keempat kompensasi yang dimaksud diatas, atau bahkan sama sekali tidak dapat. Pemberian pesangon maupun penghargaan masa kerja, dipengaruhi juga masa kerja pekerja atau buruh, pengertian ini yang di maksud adalah sudah berapa lama pekerja atau buruh tersebut bekerja pada perusahaan akan berpengaruh dalam pemberian pesangon dan penghargaan masa kerja bila mana terjadi pemutusan hubungankerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari :

- a. Uang pokok; dan
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam menentukan tunjangan yang di terima oleh pekerja itu bersifat tetap atau bukan, bisanya dapat dilihat dari tunjangan tersebut di pengaruhi kehadiran atau tidak, selain itu dapat juga dilihat dari penetapan atau penjelasan pada saat tunjangan tersebut diberikan oleh perusahaan. Sebab adakalanya tunjangan tersebut memang tidak dipengaruhi kehadiran, namun sejak dari awal perusahaan sudah menetapkan bahwa tunjangan tersebut bukan tunjangan yang bersifat tetap, “dalam pelaksanaan regulasi beberapa komponen upah yang termasuk dalam tunjangan tidak

tetap seperti, tunjangan transportasi, premi hadir, tunjangan shift, dan bonus, adapun yang termasuk komponen upah yang bersifat tetap seperti, gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan perumahan.”¹¹

Jika perusahaan sebelumnya tidak menyatakan hubungan tersebut bukan bersifat tetap, sedangkan dalam praktek pemberian tunjangan yang dimaksud tidak di pengaruhi kehadiran. Maka biasanya dalam penetapan pesangon, tunjangan dimaksud sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, di dalam praktek umumnya perusahaan cenderung dalam pemberian komponen upah yang bersifat tetap dalam jumlah besar.

Hal tersebut dimaksud agar jika dikemudian hari terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha tidak terbebani untuk menyediakan dana kompensasi dalam jumlah besar. Dalam hal apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka dalam pelaksanaan mengacu pada pasal 40 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut :

- a. Dalam hal terjadi pemutusan, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya di terima.
- b. Uang pesangon yang di maksud pada ayat (1) di berikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Masa kerja kurang dari I (satu) tahun, mendapatkan uang pesangon 1 (satu) bulan upah;
 - 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah;
 - 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 3 (tiga) bulan upah;

¹¹<https://www.facebook.com/notes/pengetahuan-hak-hak-pekerjabumhswasta/6754132467992>. Di Akses, Tanggal 20 November, 2016.

- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 4 (empat) bulan upah;
 - 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 5 (lima) bulan upah;
 - 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 6 (enam) bulan upah;
 - 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 7 (tujuh) bulan upah;
 - 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 8 (delapan) bulan upah;
 - 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun lebih, mendapatkan uang pesangon 9 bulan (sembilan) upah.
- c. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) di berikan dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerjasebesar 2 (dua) bulan upah;
 - 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerjasebesar 3 (tiga) bulan upah;
 - 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 4 (empat) bulan upah;
 - 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 5 (lima) bulan upah;
 - 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 6 (enam) bulan upah;
 - 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 7 (tujuh) bulan upah; Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, Mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 8 (delapan) bulan upah;
 - 7) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 10 (sepuluh) bulan upah;
- d. Uang penggantian hak yang seharusnya di terima sebagaimanadi maksud pada ayat (1) meliputi :
- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh di terima bekerja;
 - 3) Hal-hal lain yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama.

PENUTUP

Kesimpulan

Bahwasanya setiap perjanjian kerja bersama pihak pekerja dan pengusaha dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia, dalam isinya memuat, hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Untuk itu dalam setiap perjanjian kerja bersama para pihak mengacu pada aturan yang berlaku yaitu Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam setiap pemutusan hubungan kerja harus berpedoman pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Maka dalam pelaksanaan mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus berpedoman pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial. Maka dalam proses masalah pemutusan hubungan kerja dimulai dari klarifikasi masalah, kemudian mengadakan bipartit, kemudian tripartit, maka di dalam proses tripartit kalau sudah selesai muncul surat anjuran kemudian akan di bawah keproses pengadilan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Tuti Rastuti, Seluk beluk Perusahaan & Hukum perusahaan, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung, 2015
- Ike Farida, Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing, Cetakan Pertama, Sinar Grafika
- Danang Sunyoto, Juklak PHK Petunjuk Pemutusan Hubungan Kerja, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisi, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Eka Sumaryati, Tentang PHK & Pesangon, Cetakan Pertama, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013
- Andrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Erman Rajagukguk, Arbitrase dan putusan pengadilan, Jakarta, 2000