

IMPLIKASI DIKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA DALAM KAITANNYA DENGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh

Ayunita Nur Rohanawati

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

ayunita.nur@uii.ac.id

Abstrak

Pandemi covid-19 menghantarkan pada situasi tak menentu pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu hal yang paling mencolok ialah banyaknya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam jumlah besar. Permasalahan yang terjadi terkait PHK ini ialah terdapat banyak diksi yang berkembang di masyarakat dan tidak sesuai dengan istilah pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dalam penelitian ini akan mengangkat dua permasalahan yaitu apa koherensi cakupan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan diksi merumahkan/dirumahkan dalam penjatuhan PHK? Dan bagaimana implikasi diksi PHK di Indonesia dalam kaitanya dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undnag-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial? Berangkat dari dua permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ialah untuk mengetahui luas cakupan istilah PHK sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui mengenai implikasi perbedaan diksi PHK yang berkembang di masyarakat tersebut jika dikaitkan dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normative. Penelitian ini akan bermuara pada titik terang tentang penggunaan macam-macam diksi yang berkembang di masyarakat yang memiliki konsekuensi hukum untuk dapat diperkarakan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Dirumahkan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Implikasi Diksi Pemutusan Hubungan Kerja.....(Ayunita Nur Rohanawati) Hlm 2

PENDAHULUAN

Pandemi yang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia berdampak pada berbagai faktor kehidupan. Khususnya bidang ketenagakerjaan. Dampak paling terlihat yang terjadi pada masa pandemi di bidang ketenagakerjaan ialah meningkatnya jumlah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja pada pekerja. Berdasarkan data dari KADIN, angka PHK di Indonesia selama pandemi lebih dari 9,77 juta pekerja.¹

PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja pada pekerja tersebut tentu menimbulkan permasalahan yang berarti bagi pekerja karena berkaitan dengan kesejahteraan pekerja dan keuangannya. Tidak ada lagi pemasukan yang diterima pekerja setiap bulan sebagai sumber kehidupan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Atau dapat dikatakan bahwasanya jika pekerja di-PHK hal ini berdampak langsung pada *income security* bagi dirinya dan keluarganya dan bagi pemberi kerja hal ini akan membuat tempat kerja tersebut kehilangan pekerja yang telah memahami kondisi tempat usahanya tersebut.² Penjatuhan PHK ini tentu berkaitan dengan pemerintah sebagai pihak yang berkepentingan langsung atas tanggung jawabnya dalam memastikan berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta melindungi pihak yang kondisi ekonominya lemah.³

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) ialah pengakhiran

hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Regulasi tersebut mengalami perubahan beberapa pasal, termasuk di dalamnya pengaturan mengenai PHK. Perubahan tersebut termuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK). Pada regulasi ini tidak mengalami perubahan yang mendasar terkait dengan definisi maupun cakupan PHK.

Selain kedua regulasi tersebut, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengenal PHK sebagai salah satu jenis perselisihan hubungan industrial dan dapat diselesaikan dengan mekanisme penyelesaian sebagaimana diatur dalam regulasi tersebut. Perselisihan PHK dimaknai sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hal ini sebagaimana termuat pada Pasal 1 angka 4 UU PPHI.

Terkait permasalahan PHK yang terjadi salah satunya ialah tentang pemilihan diksi oleh pemberi kerja dalam penjatuhan PHK tersebut. Diksi yang ditemukan di lapangan selain PHK ialah merumahkan/ dirumahkan. Istilah merumahkan/ dirumahkan tersebut pada implementasinya mengandung 3 (tiga) tafsir, yaitu PHK secara sepihak dari pihak pemberi kerja, pengurangan jam kerja, dan kondisi dinon-aktifkan dari pekerjaan untuk sementara waktu hingga waktu yang tak ditentukan. Perbedaan penggunaan diksi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan ini yang tentunya dapat melemahkan posisi pekerja manakala pekerja ingin membawa permasalahan ini ke ranah sengketa hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI.

Berdasarkan hal tersebut terlihat kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. Sehingga pada penelitian ini akan mengangkat dua permasalahan yaitu 1) apa koherensi cakupan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹ <https://news.detik.com/berita/d-5278957/977-juta-orang-kena-phk-mpr-soroti-sdm-dan-literasi-teknologi>, diakses pada tanggal 30 Maret 2021, pukul 23.23 WIB.

² Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, hlm. 72.

³ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 71.

Ketenagakerjaan dengan diksi merumahkan/dirumahkan dalam penjatuhan PHK? dan 2) bagaimana implikasi diksi PHK di Indonesia dalam kaitannya dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undnag-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

METODE PENELITIAN

Berikut merupakan penjelasan terkait dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

A. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif yaitu menggunakan penelitian dengan objek kajian berupa norma-norma hukum, khususnya norma hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

B. Cara Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) yaitu berkaitan dengan objek penelitian yang akan dikaji dari perspektif undang-undang.

C. Metode Penelitian

Berdasarkan pada jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian normatif, maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan yaitu guna memperoleh data sekunder dengan mencari, mengumpulkan dan mempelajari bahan hukum yang terkait dengan objek penelitian.

1. Sumber Data

Bahan hukum yang diperoleh dikelompokkan menjadi tiga yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Pada penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

c. Bahan Hukum Tersier

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjadi bahan hukum tersier yang digunakan untuk melengkapi penelitian tentang pemutusan hubungan kerja ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian dipilih dengan mekanisme inventarisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sebagai objek penelitian. Bahan hukum sekunder dipilih dengan mengumpulkan dan mengklasifikasikan sesuai dengan objek penelitian. Serta terkait dengan dan bahan hukum tersier yaitu dengan mekanisme menggunakan sebagai supporting bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

3. Analisis Data

Metode kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh di penelitian ini. Kemudian data yang diperoleh tersebut disusun secara sistematis sehingga diperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas mengenai “Implikasi Diksi Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia dalam Kaitannya dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Koherensi Cakupan Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Diksi Merumahkan/Dirumahkan dalam Penjatuhan PHK

Sebuah hubungan kerja yang tercipta antara pemberi kerja dan pekerja harus didasarkan pada sebuah perjanjian kerja yang memiliki sifat individual. Sifat individual yang melekat pada sebuah perjanjian kerja bermakna bahwasanya perjanjian kerja harus dimiliki oleh pekerja secara personal, atas nama dirinya sendiri dan memuat identitas serta hak dan kewajiban pekerja tersebut.

Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara berbunyi "*eene overeenkomst is ene handeling waarbij een of meer personen zich jegens een of meer andere verbinden*" yang diterjemahkan secara bebas "sesuatu perjanjian adalah suatu perbuatan antara seorang atau lebih yang mengikatkan diri dengan seorang atau lebih lainnya. Perjanjian didefinisikan Sudikno Mertokusumo sebagai perbuatan hukum antara dua orang atau lebih yang mengikatkan diri berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum."⁴

Definisi hubungan kerja sebagaimana termuat pada Pasal 1 angka 15 UUK ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan pada definisi tersebut di atas, maka kriteria privat dan individualistik sangat terlihat dari elemen-elemen sebagai berikut: 1) pengusaha

sebagai pemberi kerja; 2) pekerja sebagai pelaksana pekerjaan; 3) perjanjian kerja; 4) pekerjaan; 5) upah; 6) perintah.⁵

Tiga unsur yang harus termuat dalam sebuah perjanjian kerja yaitu berupa pekerjaan, upah perintah merupakan unsur yang wajib ada keberadaannya. Hal ini karena tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja karena hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶

Pada praktiknya, pelaksanaan pekerjaan dapat timbul permasalahan yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak baik dari pihak pemberi kerja maupun dari pihak pekerja. Pada hakikatnya PHK dapat dikatakan sebagai pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya atau buruh.⁷

Berikut merupakan penggolongan PHK:⁸ 1) Hubungan kerja putus demi hukum; 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh buruh/ pekerja, hal ini terjadi melalui pengunduran diri pekerja; 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja dianggap mengundurkan diri; 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha; 5) Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan; 6) Pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan

⁴ Sudikno Mertokusumo, 2019, *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 23.

⁵ Adjat Daradjat Kartawijaya, 2018, *Hubungan Industrial (Pendekatan Komprehensif – Interdisiplin; Teori-Kebijakan-Praktik)*, Alfabeta, Bandung, hlm. 160.

⁶ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (cetakan kedua)*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 63-64.

⁷ Aloysius Uwiyono, *et. al.*, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Pustaka, Jakarta, hlm. 136.

⁸ *Ibid.*

pengusaha atau pekerja/ buruh; 7) Pemutusan hubungan kerja karena kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun atau *force majeure*; 8) Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit; 9) Pemutusan hubungan kerja karena buruh/ pekerja meninggal dunia; dan 10) Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.

Definisi dan perincian PHK sebagaimana disebutkan dalam UUK telah disebutkan secara detail bertentangan dengan praktik yang terjadi di masyarakat. Pada masa pandemi covid-19 ini banyak terjadi PHK karena berbagai hal, diantaranya ketidakmampuan pemberi kerja mempertahankan usahanya di masa pandemi yang serba sulit.

Kondisi semakin pelik bagi pekerja karena pemutusan hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja tak selamanya dalam satu diksi yang sah menurut UUK. Pada praktik penjatuhan PHK yang terjadi, pemberi kerja ada yang menjatuhkan PHK dengan diksi yang berbeda. Diksi yang digunakan sebagaimana dimaksud ialah merumahkan/ dirumahkan.

Diksi merumahkan/ dirumahkan yang digunakan dan diimplementasikan dalam proses pemutusan hubungan kerja tersebut memiliki 3 (tiga) penafsiran yaitu 1) PHK secara sepihak dari pihak pemberi kerja; 2) pengurangan jam kerja; dan 3) kondisi dinon-aktifkan dari pekerjaan untuk sementara waktu hingga waktu yang tak ditentukan.

Pada kondisi pertama, diksi merumahkan/ dirumahkan tersebut digunakan untuk menjatuhkan PHK sebagaimana yang dimaksud dalam UUK. Yaitu PHK yang memenuhi kriteria penggolongan PHK sebagai hubungan kerja putus demi hukum atau penggolongan lain yang memenuhi kriteria sebagai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja.

Pengurangan jam kerja sebagai kondisi kedua yang ditemui dalam praktik dari diksi merumahkan memiliki ilustrasi sebagai kondisi yang diberikan oleh pemberi kerja pada pekerja dalam kondisi pandemi ini melakukan pengurangan atas jam kerja pada pekerja. Pengurangan jam kerja tersebut berdasarkan pada kebijakan sepihak yang dilakukan oleh pemberi kerja. Dan pengurangan jam kerja tersebut tentu berpengaruh pada kesejahteraan pekerja.

Kondisi terakhir yang terjadi dalam penggunaan diksi merumahkan/ dirumahkan ialah dinon-aktifkan dari pekerjaan untuk sementara waktu hingga waktu yang tak ditentukan. Dalam konteks pandemi, keberlangsungan usaha tidak dapat diprediksi sehingga muncul keputusan pemutusan hubungan kerja menggunakan diksi merumahkan/ dirumahkan ini.

Cakupan diksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam regulasi ketenagakerjaan dalam hal ini UUK tidak koheren dengan penggunaan diksi merumahkan/ dirumahkan yang banyak digunakan dalam praktik ketenagakerjaan. Kondisi tidak koheren ini berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

B. Implikasi Diksi PHK di Indonesia dalam Kaitanya dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja tidak selamanya berjalan baik. Jika dikaitkan dengan penjatuhan PHK oleh pemberi kerja pada pekerja, hal ini menjadi salah satu jenis perselisihan yang ada dalam ranah ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu 1) perselisihan hak; 2) perselisihan kepentingan; 3) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan 4) perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang PPHI menyebutkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Dalam hubungan industrial, PHK disebut sebagai konflik *latent*, yang bermakna bahwa dalam kondisi PHK pemberi kerja ditengarai berusaha menekan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak dan biaya lain sebagai kompensasi atas dijatuhkannya PHK. Pada keadaan ini pekerja menuntut kompensasi PHK yang besar yang belum tentu sesuai dengan norma perundang-undangan yang berlaku tentang ketenagakerjaan.⁹

PHK bukan hanya berdampak secara ekonomi-finansial bagi pekerja dan keluarganya melainkan juga pada aspek sosial. Apalagi jika PHK terjadi secara besar-besaran sehingga perlu ada dialog dengan Lembaga ketenagakerjaan agar proses PHK tidak menyelesaikan masalah.¹⁰ Pun dalam hal mekanisme penyelesaiannya PHK secara hukum harus mengikuti mekanisme yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini karena permasalahan prosedur dalam PHK memiliki arti penting dan akibat hukum jika tidak memenuhinya.¹¹

Diksi yang digunakan dalam penjatuhan PHK sangat berpengaruh terhadap jaminan kepastian hukum bagi pekerja. Dalam praktik peradilan hubungan industrial tidak dikenal sengketa merumahkan pekerja, hanya dikenal diksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu penggunaan diksi yang tidak tepat tersebut dapat memberikan eksese ketidakpastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang lemah dalam suatu hubungan kerja dan semakin melemahkan kedudukan pekerja tersebut. Serta tidak terjaminnya pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pemberi kerja.

SIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada permasalahan dan pembahasan atas permasalahan tersebut di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Cakupan diksi PHK sebagaimana yang terdapat dalam UUK tidak koheren dengan praktik penjatuhan PHK oleh pemberi kerja pada pekerja dengan diksi merumahkan/dirumahkan, sehingga memberikan dampak yang sangat besar bagi pekerja dan keluarganya terkait dengan kesejahteraan.
2. Implikasi dari penggunaan diksi yang tidak tepat (tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku terkait dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) dalam penjatuhan PHK dapat memberikan ketidakpastian hukum bagi pekerja sebagai pihak yang dianggap lemah dalam relasi hubungan kerja. Hal ini dapat terlihat dari norma yang berlaku bahwasanya diksi yang digunakan

⁹ Ari Hernawan, 2018, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, hlm. 65.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 67.

¹¹ *Ibid*.

dalam peraturan perundang-undangan adalah PHK untuk memutus hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan kesimpulan ialah sebagai berikut:

1. Penggunaan diksi merumahkan/ dirumahkan tersebut tidak digunakan lagi pada praktik ketenagakerjaan, karena penggunaan diksi tersebut tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan cenderung merugikan pekerja.
2. Bagi pemerintah perlu memberikan edukasi yang masiv bagi pemberi kerja dan pekerja terkait diksi PHK dan merumahkan/ dirumahkan. Serta perlu ada ketegasan terkait dengan penghentian penggunaan diksi merumahkan/ dirumahkan untuk pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers. Depok.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<https://news.detik.com/berita/d-5278957/977-juta-orang-kena-phk-mpr-soroti-sdm-dan-literasi-teknologi>, diakses pada tanggal 30 Maret 2021, pukul 23.23 WIB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial (Pendekatan Komprehensif – Interdisiplin; Teori-Kebijakan-Praktik)*. Alfabeta. Bandung.
- Aloysius Uwiyono, et. al. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Rajagrafindo Pustaka. Jakarta.
- Ari Hernawan. 2018. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. UII Press. Yogyakarta.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sendjun H. Manulang. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (cetakan kedua)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo. 2019. *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*. Genta Publishing. Yogyakarta.