

Hukum Sebagai Instrumen Untuk Mencapai Tujuan Negara serta Menggerakkan Perubahan terhadap Masyarakat

Deana Zahirah, Raina Nadheera

Abstract Termination of employment often triggers industrial relations conflicts between workers and employers, conflicts between the two parties occur because of disputes over the amount of proper severance pay, long service pay, compensation money and so on. As stated in the Minister of Manpower Regulation number 14 of 2020 concerning guidelines for providing government assistance in the form of salary/wages subsidies, Article 1 paragraph (3) which states "salary/wages are the rights of workers/laborers who are received and expressed in the form of money as compensation from the employer or employer to workers/laborers who are determined and paid according to a work agreement, agreement or statutory regulations, including allowances for workers/laborers and their families for a work and/or service that has been performed" with the existence of statutory regulations life is organized and regulated justice and legal certainty are distributed, and crimes and violations are dealt with. (Jalaludin, 2011) The function of law is not only as a means of social control but to maintain public order, but also as an instrument to achieve state goals and drive changes in society towards what is desired, meaning law is the main means of presenting a welfare and public condition (Riwanto, 2017)

Keywords : *Termination of employment, industrial relations conflicts*

Abstrak. Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak ini terjadi karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi dan lain sebagainya. Sebagaimana yang tercantum pada peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 14 tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah pasal 1 ayat (3) yang menyebutkan "gaji/upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan" dengan adanya peraturan perundang-undangan kehidupan ditata dan diatur keadilan dan kepastian hukum didistribusikan,serta kejahatan dan pelanggaran ditindak.(Jalaludin, 2011) Fungsi hukum bukan hanya untuk alat pengendalian sosial tapi untuk menjaga ketertiban masyarakat, tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai tujuan negara serta menggerakkan perubahan terhadap masyarakat kearah yang diinginkan artinya hukum merupakan sarana utama untuk menghadirkan suatu kesejahteraan dan keadaan publik (Riwanto, 2017)

Kata kunci: Pemutusan hubungan kerja, konflik hubungan industrial

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan dan tenaga kerja terikat dalam sebuah perjanjian antara pengusaha dengan buruh/pekerja dengan memberikan perjanjian yang memuat syarat-syarat dan hak dalam bekerja. Salah satu yang menjadi masalah dalam setiap hubungan pengusaha dan buruh/pekerja yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) hal ini terjadi karena adanya suatu konflik atau habisnya kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban hubungan pengusaha dengan pekerja. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. (Nuroini, 2022)

Pekerjaan merupakan hal yang amat penting bagi kehidupan manusia karena seseorang akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan jenjang karir dengan bekerja kita dapat memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik. Untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, Hal ini tercantum pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak ini terjadi karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi dan lain sebagainya. Sebagaimana yang tercantum pada peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 14 tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah pasal 1 ayat (3) yang menyebutkan “gaji/upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan” dengan adanya peraturan perundang-undangan kehidupan ditata dan diatur keadilan dan kepastian hukum didistribusikan, serta kejahatan dan pelanggaran ditindak. (Jalaludin, 2011) Fungsi hukum bukan hanya untuk alat pengendalian sosial tapi untuk menjaga ketertiban masyarakat, tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai tujuan negara serta menggerakkan perubahan terhadap masyarakat kearah yang diinginkan artinya hukum merupakan sarana utama untuk menghadirkan suatu kesejahteraan dan keadaan publik (Riwanto, 2017)

Tujuan umum dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi hukum atas pemutusan hubungan kerja yang sesuai dan tidak sesuai dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian tenaga kerja

Menurut Andi hamzah, SH, (2020) tenaga kerja merupakan penduduk yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga kerja itu sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran.

Menurut Simanjuntak, (2020) mendefinisikan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang telah atau sedang bekerja yang sedang mencari pekerjaan dan juga melaksanakan kegiatan lain, misalnya bersekolah dan juga mengurus rumah tangga

Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 menyebutkan tentang pengertian tentang pekerja/buruh yang terdapat pada pasal 1 ayat 2 bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau dengan imbalan lain. Buruh adalah orang yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak baik secara lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian(Sugiarto, 2017)

III. METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat akademik. Penelitian hukum dalam kegiatan akademis dimaksudkan untuk membedakan dengan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat praktis yang lebih diarahkan untuk memecahkan masalah masalah hukum yang bersifat praktis (Marzuki, 2021)

Pendekatan Masalah

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundangundangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan historis (*historical approach*). Metode penelitian hukum yang dilakukan melalui hukum normatif, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis pada peraturan perundang-undangan (*law in book*). Penelitian ini dilakukan terhadap sistematika hukum tertulis dan akibat suatu hukumnya yaitu peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsekuensi hukum pengusaha melakukan PHK

Adapun konsekuensi hukum pengusaha akibat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sebagai berikut :

1. karena alasan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 42
2. Pemutusan hubungan kerja karena alasan pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh berhak atas:
 - a) Uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
 - b) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3)
 - c) Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)
3. Seorang pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2(dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2(dua) tahun maka pekerja/buruh berhak atas uang

- pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 44 ayat (1)
4. pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon sebesar 1(satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)
 5. Seorang pengusaha bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (force majeure). Apabila pekerja/buruh diputus hubungannya disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure) pekerja/buruh mendapatkan
 - a) uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
 - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan
 - c) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4)
 6. pasal 45 ayat (2) dijelaskan tentang pekerja yang diputus hubungannya akibat keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan perusahaan ditutup maka pekerja berhak atas :
 - a) uang pesangon sebesar 0.75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
 - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan
 - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)
 7. bagi pekerja/buruh yang melanggar peraturan perusahaan juga dapat diputus hubungannya sebagaimana pasal 52 ayat (1) menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan 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 maka pekerja/buruh berhak atas :
 - a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
 - b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3)
 - c) uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)
 8. adapun pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pekerja tersebut berhak atas:
 - a) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) dan
 - b) uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama
barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88A ayat (3), pasal 88E ayat (2), pasal 143, pasal 156 ayat (1) atau pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Konsekuensi hukum yang tidak sesuai peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021

Pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha maka ada konsekuensi hukum yang harus ditanggung karena menyangkut hak pekerja atau buruh langkah hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja ketika terjadi adanya ketidak

sesuai pesangon bagi pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya maka pekerja atau buruh dapat menyelesaikannya secara musyawarah terlebih dahulu melalui perundingan bipartid

Dalam hal perundingan bipartid jika mencapai suatu kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak yang bersengketa kemudian perjanjian bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama, perjanjian bersama yang didaftarkan sebagai akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama hal ini diatur pada pasal 7 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama maka pihak pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 dimana sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh pengusaha harus memiliki hubungan perjanjian kerja terlebih dahulu, perjanjian kerja dalam hubungan kerja dibuat secara tertulis atau lisan. sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengakhiran itu sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga ada konsekuensi hukum yang ditanggung oleh pengusaha
2. Konsekuensi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh maka pekerja/buruh dengan status pegawai kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai dengan masa kerjanya, namun bagi pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) berhak mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja, namun ketika terjadi ketidak sesuaian pemberian uang kompensasi dan pesangon maka pekerja/buruh dapat menyelesaikannya dengan perundingan bipartid dan tripartid. Dan jika gagal maka kedua belah pihak dapat menyelesaikannya dengan cara mediasi, konsiliasi dan arbitrase

Daftar Pustaka

- Andi hamzah, SH, D. (2020). *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Sapta Artha Jaya.
Jalaludin. (2011). Hakikat dan fungsi peraturan perundang-undangan sebagai batu uji

- kritis terhadap gagasan pembentukan perda yang baik. *Jurnal Aktualita*, 6(3), 2.
- Marzuki, P. M. (2021). Penelitian Hukum. *Yuridika*, 16(1), 103-126.
- Nuroini, I. (2022). Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>
- Riwanto, A. (2017). Mewujudkan hukum berkeadilan secara progresif perspektif pancasila. *Jurnal Al-Ahkam*, 2(2), 137.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen hubungan industrial*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiarto, S. (2017). Distribusi Ketenagakerjaan dan Tingkat Kesejahteraan Petani di Pedesaan Agroekosistem Lahan Kering Berbasis Komoditas Palawija. . . *Jurnal Penelitian Pertanian Terapan*, 11(1).