

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pemberi Kerja

Rasji¹ Vannestian Marhein²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta,
Indonesia^{1,2}

E-mail: rasji@fh.untar.ac.id vannestian.205210065@stu.untar.ac.id

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pemberi kerja merupakan salah satu isu yang sering terjadi dalam praktik hubungan kerja di Indonesia. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pemenuhan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja dalam hubungan kerja, dengan fokus pada aspek hukum yang melandasi tindakan PHK sepihak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis hukum normatif terhadap regulasi yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberi kerja dan pekerja memiliki hak dan kewajiban yang diatur dengan jelas dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal PHK sepihak, pekerja dapat menempuh upaya hukum melalui pengadilan hubungan industrial atau melalui mekanisme mediasi dan arbitrase untuk memperoleh hak-haknya yang terabaikan. Artikel ini memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja serta prosedur hukum yang dapat diambil oleh pekerja sebagai upaya perlindungan hukum terhadap tindakan PHK yang tidak sah.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Upaya Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu penting dalam dunia ketenagakerjaan yang sering kali menimbulkan perdebatan, baik di kalangan pekerja maupun pemberi kerja. Di Indonesia, peraturan terkait pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan landasan hukum terkait prosedur dan hak-hak yang harus dipenuhi dalam proses PHK. Namun, meskipun sudah ada peraturan yang mengatur hal ini, praktik pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pemberi kerja masih sering terjadi dan menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh pekerja. PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja sering kali menimbulkan masalah, baik bagi pekerja yang terkena dampak maupun bagi hubungan industrial secara umum. Fenomena ini menjadi salah satu isu yang perlu mendapatkan perhatian serius, mengingat dampaknya yang cukup besar terhadap kehidupan pekerja (Husni, 2010). Banyak pekerja yang merasa dirugikan karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa melalui proses yang adil atau tanpa alasan yang jelas. Oleh karena itu, analisis terhadap fenomena PHK sepihak menjadi sangat penting untuk memahami penyebab, dampak, dan solusi yang dapat diambil untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Dalam beberapa kasus, pemberi kerja melakukan PHK sepihak dengan alasan efisiensi atau restrukturisasi perusahaan. Namun, alasan ini sering kali dipandang oleh pekerja sebagai alasan yang tidak objektif dan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis apakah alasan yang diajukan oleh pemberi kerja sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan apakah proses PHK dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Sebagai contoh, pekerja yang di PHK sepihak berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan masa kerjanya. Namun dalam praktiknya, tidak jarang pemberi kerja tidak memberikan hak ini atau memberikan jumlah yang tidak sesuai. Di sisi lain, pemberi kerja juga memiliki hak

untuk memutuskan hubungan kerja apabila terdapat alasan yang sah, seperti pelanggaran disiplin kerja, kondisi ekonomi perusahaan yang memburuk, atau perubahan struktur organisasi. Namun, meskipun pemberi kerja memiliki hak untuk melakukan PHK, mereka tetap diwajibkan untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Salah satu prosedur yang penting adalah kewajiban untuk melakukan musyawarah atau negosiasi dengan pekerja sebelum keputusan PHK diambil. Tanpa adanya dialog atau perundingan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak hanya berpotensi merugikan pekerja, tetapi juga melanggar prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja (Soepomo, 1974).

Melihat pengaturan atas PHK yang belum diimplementasikan dengan baik dalam hubungan industrial. Maka, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengkaji apakah prosedur yang diatur oleh hukum sudah diikuti dengan benar, serta bagaimana dampak PHK sepihak terhadap pekerja dari sisi hukum dan sosial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi mengenai langkah-langkah yang dapat diambil baik oleh pekerja maupun pemberi kerja untuk mencegah terjadinya PHK sepihak yang merugikan pihak pekerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sistem ketenagakerjaan di Indonesia, serta menyarankan upaya-upaya perbaikan yang perlu dilakukan agar hak-hak pekerja lebih terlindungi. Dengan demikian, diharapkan tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis antara pekerja dan pemberi kerja, yang berdasarkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan sebelumnya, muncullah penelusuran yang ingin para penulis ketahui lebih lanjut mengenai "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pemberi Kerja". Rumusan Masalah merupakan acuan dalam penulisan jurnal agar hasilnya sesuai dengan harapan yaitu pokok permasalahan yang sedang dibahas. Oleh karena itu, berikut merupakan rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu bagaimana pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan kerja di Indonesia? dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ataupun metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Metode penelitian dilakukan dengan tujuan agar penelitian yang penulis buat lebih terarah dan terencana dalam penelitian "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pemberi Kerja". Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang penulis gunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yaitu buku, makalah, jurnal, artikel hukum dan bahan non hukum yaitu kamus besar bahasa Indonesia ataupun yang lainnya. Kemudian pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif analisis yang dimana penelitian ini dengan menggambarkan data terkait kemudian dianalisis untuk memberikan pemahaman yang lebih lanjut terkait dengan permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan teknik analisis data yaitu teknik analisis data kualitatif yang dimana data sekunder yang telah dikemukakan, selanjutnya dianalisis dengan beberapa kesimpulan yang menjadi temuan dari hasil penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja dalam Hubungan Kerja di Indonesia

Hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja lahir atas dasar perjanjian kerja. Dimana perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian yang mengikat antara pekerja dengan pemberi kerja mengenai dengan pekerjaan. Dalam perjanjian kerja, terdapat syarat sah nya perjanjian yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta yang menyatakan: (Kirana, 2024)

1. Kesepakatan para pihak. Dimana pada pembuatan perjanjian, pekerja maupun pemberi kerja yang mengikatkan diri harus sepakat tanpa adanya suatu paksaan, kekhilafan maupun penipuan.
2. Kecakapan para pihak. Pada pembuatan perjanjian, para pihak yang terlibat harus cakap menurut hukum. Pihak yang belum dewasa, masih berada di bawah pengampuan, ataupun memiliki keterbatasan tertentu merupakan pihak yang tidak cakap dalam membuat perjanjian.
3. Adanya hal tertentu. Pada kesepakatan perjanjian, terdapat objek yang harus jelas dan ditentukan jenisnya Objek dalam perjanjian harus bisa didefinisikan secara spesifik dan diidentifikasi dengan jelas, seperti jual beli kendaraan mobil.
4. Sebab yang halal. Pada pembuatan perjanjian, perjanjian tersebut harus didasari dengan tujuan yang jelas. Tujuan dalam perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum, ketertiban umum maupun kesusilaan. Apabila perjanjian yang dibuat bertentangan dengan hukum, maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terdapat komponen-komponen yang wajib tercantum dalam Perjanjian kerja pekerja dengan pemberi kerja, salah satunya adalah hak dan kewajiban dari masing-masing pihak baik pekerja maupun pemberi kerja. Hak merupakan segala sesuatu yang menjadi bagian atau keuntungan yang seharusnya diterima oleh pekerja maupun pemberi kerja dalam hubungan kerja, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja yang berlaku. Sedangkan kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus dilaksanakan oleh pekerja atau pemberi kerja sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam hubungan kerja. Hak pekerja merupakan sesuatu yang sepatutnya untuk diterima oleh pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja yang telah disepakati oleh masing-masing pihak. Di Indonesia hak pekerja telah diatur dalam regulasi yang berlaku terutama dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Hak atas upah, pekerja berhak mendapatkan imbalan yaitu berupa upah sesuai dengan kesepakatan kerja. Upah sendiri terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu upah lembur, upah minimum dan Tunjangan Hari Raya (THR).
2. Hak atas waktu istirahat dan cuti, pekerja pada setiap waktu pekerjaannya memiliki hak untuk beristirahat baik istirahat mingguan, cuti tahunan, cuti kehamilan/melahirkan ataupun cuti dalam kondisi tertentu.
3. Hak atas perlakuan tanpa diskriminasi, pekerja dalam pekerjaannya memiliki hak untuk diperlakukan setara, adil tanpa adanya unsur diskriminasi berdasarkan tolak ukur baik suku, agama ataupun lainnya.
4. Hak atas jaminan sosial, pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja selalu terdapat resiko yang ditempuh oleh pekerja. Maka dari itu, pemerintah memiliki program jaminan baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan yang berisikan terkait dengan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan lain lain.

5. Hak atas kompensasi PHK, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memiliki hak atas uang pesangon, uang penggantian hak maupun uang penghargaan masa kerja.

Namun tidak hanya pekerja yang memiliki hak, pemberi kerja juga memiliki hak yang diterima dalam hubungan kerja. Hak pemberi kerja merupakan hak yang dimiliki pemberi kerja dengan tujuan untuk melindungi kepentingan pemberi kerja dan menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja, diantaranya: (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003)

1. Hak untuk mempekerjakan pekerja, dalam hal ini pemberi kerja berhak merekrut, memilih, dan mempekerjakan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan dan kriteria yang ditetapkan.
2. Hak atas perlindungan hukum, pemberi kerja memiliki hak untuk melaporkan atau mengambil langkah hukum jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian atau merugikan perusahaan.
3. Hak untuk menentukan kontrak kerja, dalam pembuatan perjanjian kerja, pemberi kerja memiliki hak untuk menentukan jenis hubungan kerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Waktu Tidak Tertentu) sesuai ketentuan perundangan.
4. Hak untuk mengatur lingkungan kerja, pemberi kerja memiliki wewenang untuk menetapkan aturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerja, termasuk standar kerja, waktu kerja, dan disiplin kerja.
5. Hak untuk memutus hubungan kerja, dalam hubungan kerja, pemberi kerja memiliki hak untuk melakukan PHK jika ada alasan sah, seperti pelanggaran berat, efisiensi perusahaan, atau alasan hukum lain yang diatur. Namun dalam pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja juga harus sesuai dengan ketentuan yang ada.

Setelah adanya hak pekerja dengan pemberi kerja, dalam perjanjian kerja juga telah diatur mengenai kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Kewajiban pekerja merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja selama ia bekerja. Berikut merupakan kewajiban utama pekerja, yaitu: (Disnakertrans NTB, 2020)

1. Melaksanakan pekerjaan, pekerja wajib menjalankan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja, jabatan, dan instruksi pemberi kerja selama tidak melanggar hukum atau kontrak kerja.
2. Mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan/tempat kerja, pekerja harus mematuhi aturan internal perusahaan, baik tata tertib kerja, waktu kerja, dan kebijakan lain yang berlaku di tempat kerja itu sendiri.
3. Menjaga rahasia perusahaan, dalam bekerja, Pekerja wajib menjaga kerahasiaan informasi penting perusahaan yang tidak boleh diketahui pihak luar, terutama informasi strategis dan rahasia dagang.
4. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, dalam melakukan pekerjaannya, pekerja diwajibkan untuk mematuhi aturan keselamatan kerja yang ditetapkan perusahaan untuk mencegah adanya kecelakaan dan menjaga lingkungan kerja sehingga menjadi tetap aman.
5. Melaporkan masalah kerja, setiap pekerjaan seringkali ditemukan masalah masalah terkait dengan pekerjaan, dalam hal ini pekerja memiliki kewajiban untuk melaporkan masalah atau hambatan pekerjaan kepada atasan sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Selain itu, Pemberi kerja juga memiliki kewajibannya dalam hubungan kerja. Kewajiban pemberi kerja adalah salah satu bentuk yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja yang sebagaimana telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan maupun peraturan lainnya yang masih berkaitan. Kewajiban Pemberi kerja diantaranya, yaitu: (Disnakertrans NTB, 2020)

1. Membayar upah pekerja, pemberi kerja wajib memberikan upah tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan, termasuk dengan Upah lembur ataupun Tunjangan Hari Raya (THR).
2. Mematuhi waktu istirahat dan cuti, dalam hubungan kerja pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan waktu istirahat, cuti tahunan, cuti melahirkan, dan waktu libur lainnya sesuai dengan undang-undang kepada pekerja.
3. Memberikan jaminan sosial, sesuai dengan ketentuan yang ada, pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan pekerja pada program jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, mencakup perlindungan kecelakaan kerja, hari tua, dan kesehatan. Hal ini digunakan untuk menjamin pekerja dalam ia bekerja.
4. Tidak melakukan diskriminasi, dalam menciptakan suasana kerja yang baik, pemberi kerja diwajibkan untuk memperlakukan pekerja secara adil tanpa diskriminasi atas dasar agama, ras, gender, atau kondisi tertentu.
5. Memberikan kompensasi PHK, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan dan membayarkan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, diantaranya hak pesangon, hak penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya sesuai dengan ketentuan yang terkait.

Pembahasan diatas telah jelas menjelaskan serta menguraikan mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang ada pada pekerja maupun pemberi kerja. Hak dan kewajiban tersebut dijalankan secara beriringan. Dimana hak pekerja dalam pemenuhannya dilakukan oleh pemberi kerja melalui kewajibannya sebagai pemberi kerja. Begitupun sebaliknya, hak pemberi kerja dapat dipenuhi dengan adanya kewajiban yang dilakukan oleh pekerja. Namun pada faktanya seringkali hak dan kewajiban tersebut tidak berjalan sesuai dengan kesepakatan kerja ataupun peraturan yang berlaku. Sehingga hal ini dapat menimbulkan ketidakselarasan dalam hubungan kerja yang dapat menyebabkan perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja sehingga dapat dijatuhkannya PHK secara sepihak oleh pemberi kerja.

Upaya Hukum yang Dapat dilakukan Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Dalam hubungan kerja, konflik sering kali terjadi akibat perbedaan kepentingan, pandangan, atau ketidakseimbangan dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Konflik tersebut dapat berdampak negatif, seperti terganggunya produktivitas, menurunnya kepuasan kerja, hingga berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Hubungan kerja dapat berakhir karena berbagai alasan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Akhirnya hubungan kerja seringkali berujung pada PHK, baik yang dilakukan secara sukarela oleh pekerja atau sepihak oleh pemberi kerja. PHK dapat terjadi karena berbagai sebab, seperti berikut:

1. Habisnya masa kontrak kerja, dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hubungan kerja berakhir ketika masa kontrak telah selesai.
2. Keinginan pekerja, pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan mengajukan pengunduran diri, biasanya dengan pemberitahuan sebelumnya sesuai ketentuan kontrak kerja.
3. Kesepakatan bersama, hubungan kerja dapat berakhir atas kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja, sering kali dituangkan dalam perjanjian tertulis.
4. Pensiun, pekerja yang mencapai usia pensiun sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan atau perundang-undangan dianggap telah mengakhiri hubungan kerja.
5. Meninggal dunia, hubungan kerja secara otomatis berakhir apabila pekerja meninggal dunia (Asyhadie Zaeni, 2008).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya, seperti PP No. 35 Tahun 2021. Agar PHK dianggap sah secara hukum, pemberi kerja harus mematuhi beberapa prosedur yang telah diatur, seperti memberikan alasan PHK yang jelas dan sah, dimana syarat penjatuhan PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah, seperti perusahaan mengalami kerugian atau pailit; pekerja melakukan pelanggaran berat (misalnya tindakan kriminal atau melanggar disiplin); efisiensi perusahaan, penggabungan, peleburan, atau penutupan; pekerja tidak dapat lagi bekerja karena sakit berkepanjangan atau alasan lain yang sah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, pemberi kerja wajib memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja yang akan di PHK. Surat pemberitahuan ini harus memuat alasan PHK, tanggal berakhirnya hubungan kerja, serta hak dan kewajiban pekerja yang terkena PHK. Surat pemberitahuan biasanya diberikan paling lambat 30 hari sebelum pelaksanaan PHK (kecuali dalam situasi tertentu seperti pelanggaran berat) (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003).

Meskipun aturan mengenai PHK di Indonesia telah diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam implementasinya banyak pemberi kerja yang tidak memenuhi prosedur tersebut. Hal ini sering kali menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang berdampak buruk bagi pekerja dan mengganggu hubungan kerja secara keseluruhan. Pekerja yang merasa bahwa PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja tidak adil atau tidak sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku berhak untuk mengajukan upaya hukum, mulai dari penyelesaian secara musyawarah hingga litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme hukum ini dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan PHK dilakukan secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berikut merupakan langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja, antara lain:

1. Upaya Penyelesaian Bipartit. Merupakan tahap awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk sengketa terkait PHK. Penyelesaian secara bipartit dilakukan melalui musyawarah langsung antara pekerja atau perwakilannya dengan pemberi kerja untuk mencapai kesepakatan yang adil dan menghindari eskalasi ke proses hukum yang lebih panjang. Tujuan dilakukannya upaya bipartit untuk menyelesaikan perselisihan secara damai tanpa melibatkan pihak ketiga, menghemat waktu dan biaya, serta mempertahankan hubungan baik antara pekerja dan pemberi kerja. Penyelesaian bipartit harus diselesaikan dalam waktu 30 hari kerja sejak perundingan pertama kali dimulai. Jika mencapai kesepakatan maka hasilnya akan dituangkan dalam perjanjian bersama yang bersifat final dan mengikat. Namun, jika dalam jangka waktu ini tidak tercapai kesepakatan, maka proses bipartit dianggap gagal dan pekerja dapat melanjutkan proses selanjutnya seperti mediasi dan pengadilan.
2. Upaya Pengajuan Tripartit. Merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pihak ketiga, yaitu mediator atau konsiliator dari Dinas Ketenagakerjaan, untuk membantu menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pemberi kerja. Tujuan dilakukannya upaya tripartit adalah memberikan solusi yang adil dan mengikat kedua belah pihak dengan bantuan pihak ketiga yang netral dan memastikan sengketa PHK dapat diselesaikan tanpa harus melalui proses litigasi di pengadilan. Dalam upaya ini, mediator atau konsiliator memiliki peran penting dalam penyelesaian sengketa, yaitu untuk mengidentifikasi pokok permasalahan dalam sengketa PHK, memberikan pandangan dan rekomendasi yang adil bagi kedua belah pihak, membantu menyusun kesepakatan yang legal dan sesuai dengan ketentuan hukum, dan bertindak sebagai fasilitator untuk menciptakan suasana perundingan yang kondusif. Hasil dari mediasi atau

konsiliasi ini akan dicatat dalam risalah. Jika tercapai kesepakatan, dokumen tersebut menjadi dasar penyelesaian. Namun, jika upaya tripartit gagal, pihak yang bersengketa dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga yudisial yang menangani perselisihan hubungan industrial, termasuk sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Gugatan ke PHI dilakukan jika upaya penyelesaian secara bipartit dan tripartit (mediasi atau konsiliasi) tidak mencapai kesepakatan. Gugatan ke PHI dalam kasus PHK dapat diajukan jika PHK dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang sah, prosedur PHK tidak sesuai dengan ketentuan hukum, hak-hak normatif pekerja tidak dipenuhi, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau uang penggantian hak, dan perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui bipartit atau tripartit. Terdapat beberapa tahap dalam melakukan proses pengajuan gugatan ke PHI, yaitu:
 - a. Tahap Persiapan. Dalam tahap ini diperlukan beberapa dokumen seperti Surat Keterangan Gagal mediasi dari mediator tripartit, bukti-bukti terkait, seperti kontrak kerja, surat PHK, slip gaji, atau dokumen lain yang relevan, dan identitas penggugat dan tergugat (pekerja dan pemberi kerja).
 - b. Pendaftaran Gugatan ke PHI. Gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat pekerja bekerja. Gugatan dapat diajukan oleh pekerja yang di PHK, serikat pekerja yang mewakili pekerja, dan kuasa hukum yang sah.
 - c. Tahap Pemeriksaan Persidangan. Dilakukan pemeriksaan awal dimana hakim memverifikasi kelengkapan dokumen gugatan dan legalitas pihak-pihak yang terlibat, setelah itu kedua belah pihak menyampaikan dokumen dan saksi yang mendukung argumen mereka. Selanjutnya dilakukan sidang utama antara penggugat dan tergugat dan hakim memberikan putusan berdasarkan fakta dan bukti yang telah dipaparkan dalam persidangan.
4. Pengajuan Kasasi ke Mahkamah Agung. Jika salah satu pihak masih tidak puas dengan putusan PHI, mereka dapat mengajukan upaya hukum dalam bentuk kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi dilakukan jika terdapat pelanggaran hukum dalam putusan PHI dan terdapat pertimbangan hukum yang tidak sesuai (Desi wilda, 2024). Upaya hukum atas PHK merupakan langkah yang sangat penting bagi pekerja yang merasa dirugikan akibat tindakan pemberi kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Tujuan dan manfaat dari upaya hukum ini tidak hanya memberikan keadilan kepada pihak yang bersengketa, tetapi juga menjaga keseimbangan hubungan industrial yang sehat. Pengajuan upaya hukum atas PHK bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan mencegah eksploitasi pekerja yang dilakukan oleh pemberi kerja yang tidak bertanggung jawab. Serta menegakkan aturan hukum dan menciptakan kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan. Dengan adanya mekanisme hukum yang jelas dan efektif diharapkan tercipta hubungan kerja yang adil, harmonis, dan sesuai dengan norma hukum yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pemberi kerja, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan, terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberi kerja berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk memberikan upah yang sesuai, jaminan sosial, serta tidak melakukan PHK tanpa alasan yang

sah. Sementara itu, pekerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemberi kerja diwajibkan untuk memenuhi prosedur yang telah diatur, seperti memberikan alasan yang sah dan memberi pesangon atau kompensasi yang sesuai. Jika pemberi kerja melakukan PHK tanpa prosedur atau alasan yang jelas, pekerja memiliki hak untuk melakukan upaya hukum. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja meliputi pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), mediasi, atau arbitrase untuk menuntut pemenuhan hak-haknya yang terabaikan. Dengan demikian, pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis, sementara upaya hukum menjadi saluran yang efektif bagi pekerja untuk memperoleh keadilan dalam menghadapi PHK yang tidak sah.

DAFTAR PUSTAKA

- Disnakertrans NTB, "Kewajiban Perusahaan dan Karyawan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", (Nusa Tenggara Barat, 2020).
- Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010)
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Negara Republik Indonesia Tahun 4356).
- Kirana, "Syarat Sahnya Perjanjian Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara", Kontrak Hukum, 2024.
- Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta, 1974).
- Wilda, Desi et al. "Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Bentuk Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja". JRP Jurnal Relasi Publik. Vol. 2, No. 2 Tahun 2024.
- Zaeni, Asyhadie, Hukum Kerja. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).