



Bab I

MAKNA PHK BAGI PEKERJA

Pada dasarnya, tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja dari segala macam eksploitasi. Hal ini didasarkan pada tinjauan filosofis, bahwa dalam sistem hubungan kerja, pekerja selalu berada dalam posisi yang lemah. Ada ketimpangan antara kedudukan pengusaha dan pekerja. Untuk itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai upaya dalam menetralkan ketimpangan yang terjadi. Diharapkan pengusaha dan pekerja bisa berdiri dalam posisi yang sejajar. Meskipun, dalam praktik, hal seperti ini sulit sekali.

Dalam hubungan kerja, terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengusaha sebagai pihak yang memberi pekerjaan. Sedangkan pekerja adalah pihak

yang menjalani pekerjaan itu. Bahwa pengusaha adalah pihak yang memberikan upah, sedangkan pekerja adalah pihak yang menerima upah. Pengusaha juga yang memberikan perintah, sedangkan pekerja adalah pihak yang menjalankan perintah.

Hubungan itu kemudian menimbulkan konsekuensi berupa hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak. Sebagai contoh, ketika kepada pekerja dibebankan kewajiban untuk bekerja, maka hak pengusaha adalah menerima hasil kerja dari pekerja. Bagi pengusaha, membayar upah kepada buruh adalah kewajiban. Sedangkan bagi buruh, menerima upah adalah sebuah hak.

Ketika terjadi PHK, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berakhir. Hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha pun berakhir. Dengan kata lain, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Ketentuan mengenai PHK diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Sebelumnya, kita memiliki UU No. 12 Tahun 1964. Sejak UU No. 13 Tahun 2003 diundangkan, UU No. 12 Tahun 1964 tidak lagi berlaku. Meskipun demikian, dalam Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan, semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan undang-undang ini. Ini artinya, dalam kaitan dengan PHK, beberapa ketentuan yang terdapat dalam Kepmenakertrans Nomor 150 Tahun 2000 masih berlaku. Khususnya mengenai PHK tanpa kesalahan dan pekerja bersedia menerima PHK tersebut.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, PHK tidak hanya dibatasi pada perusahaan yang berbadan hukum. PHK yang dimaksud meliputi badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bagi pengusaha, PHK bisa diartikan bermacam-macam. Ia bisa berarti sebagai upaya untuk membungkam pekerja yang kritis, biasanya untuk menghalang-halangi aktivis serikat pekerja dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai pembela hak-hak kaum pekerja. Selain untuk alasan tersebut, PHK yang dilakukan pengusaha bisa juga dimaksudkan untuk mengurangi biaya tenaga kerja, atau mengganti pekerja yang kinerjanya dianggap buruk.

Sementara itu, bagi pekerja, PHK berarti kehilangan pekerjaan dan mata pencaharian. Sebab bagi pekerja, sumber penghasilan mereka hanyalah dari pekerjaan yang sedang dijalannya. Jika ia dikeluarkan dari pekerjaannya, ia akan kesulitan menjalani hidup. Dan tidak hanya pekerja yang merasakan kesulitan itu. Secara ekonomi, hilangnya mata pencaharian juga berdampak terhadap keluarga: istri/suami dan anak-anaknya.

Secara umum, bagi pekerja, kehilangan pekerjaan akan berdampak sebagai berikut:

1. Hilangnya kepercayaan dari tetangga, kerabat, dan lembaga-lembaga lain;
2. Tidak lagi memiliki penghasilan yang biasa diterima dari upah bulanan, sehingga tidak memiliki kesanggupan untuk membayar biaya hidup seperti makan, tempat tinggal, dan sebagainya. Sering

kali, jaminan sosial seperti jaminan kesehatan juga dihentikan, sehingga pekerja tidak mampu berobat ketika diri dan keluarganya mengalami sakit; dan

3. Sulit mendapatkan pekerjaan baru. Apalagi kalau pekerja sudah memasuki usia paruh baya.

Seorang kawan pernah mengatakan, pekerja yang di-PHK pada hakikatnya mati secara perdata. Oleh karena PHK merupakan persoalan hidup atau mati (secara perdata), maka dalam perspektif serikat pekerja, pembelaan terhadap pekerja yang di-PHK harus dilakukan dengan penuh kesungguhan dan dalam tempo yang sesingkat-singkatnya.

Dalam kesempatan ini, saya akan mengutip pokok-pokok pikiran yang tercantum dalam UU No. 12 Tahun 1964. Saya rasa ini penting, agar kita memahami secara utuh, mengapa negara perlu campur tangan ketika seorang pekerja di-PHK:

Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat pemerintah, sistem yang dianut dalam undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.

Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam undang-undang ini garis besarnya adalah sebagai berikut:

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah

bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hak dilarang.

2. *Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan kewajiban, setelah daya dan upaya tersebut tidak memberikan hasil.*
3. *Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, haruslah Pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi pemerintah.*
4. *Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja maka sudah sepatutlah bila pengawasan preventif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.*
5. *Dalam undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan banding terhadap permohonan izin dan seterusnya.*
6. *Di samping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.*

7. *Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efisiensi, dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan/proyek lain.*

Sebagaimana saya sampaikan di awal, UU No. 12 Tahun 1964 saat ini sudah tidak berlaku lagi. Tetapi intisari yang disampaikan masih relevan hingga sekarang: “Untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja dan pemerintah menyalurkan buruh-buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja ke perusahaan/proyek lain”. Ini artinya, sejak tahun 1964, Indonesia sudah memberikan perlindungan bagi pekerja dari PHK. Hal ini kemudian ditegaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan PHK tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum.

Dengan memahami perselisihan PHK, saya berharap pekerja tidak akan dengan mudah menyetujui PHK yang dilakukan perusahaan. Harus ada perlawanan, apalagi jika PHK itu dilakukan tanpa alasan yang dibenarkan oleh perundang-undangan.

Bekerja adalah hak. Dan setiap hak harus diperjuangkan, agar kelak pelanggaran yang sama tidak kembali berulang. (*)



Bab II

PROSES TERJADINYA PHK

Ketika PHK terjadi, maka hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terputus. Sebagaimana saya jelaskan dalam Bab I, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, ketika PHK terjadi, pekerja tidak lagi memiliki pekerjaan, tidak lagi mendapatkan upah, dan karenanya pengusaha tidak bisa lagi melakukan perintah.

Tidak hanya pengusaha yang bisa melakukan PHK terhadap pekerja. Kalau mau, pekerja pun bisa melakukan PHK terhadap pengusaha. Bahkan sekalipun pengusaha dan pekerja sama-sama tidak menghendaki adanya PHK,

demikian hukum bisa saja terjadi PHK. Misalnya, dalam hal pekerja meninggal dunia.

Satu hal yang perlu diperhatikan, undang-undang tidak memberikan hak mutlak kepada pengusaha maupun pekerja untuk melakukan PHK. Yang bisa dilakukan oleh pengusaha atau pekerja ketika ingin melakukan PHK adalah meminta penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PHK yang dilakukan batal demi hukum.

Meskipun demikian, ada 4 (empat) situasi, pengusaha boleh melakukan PHK tanpa terlebih dahulu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
2. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
3. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturaan perundang-undangan; atau
4. pekerja/buruh meninggal dunia.

Di bawah ini adalah beberapa hal yang bisa dijadikan alasan untuk melakukan PHK:

A. PHK Oleh Pengusaha

Pengusaha dapat melakukan PHK, dengan alasan:

- a. Pengusaha (orang perseorangan) meninggal dunia, dalam hal ini PHK diajukan oleh ahli waris pengusaha (Pasal 61 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003);
- b. Pekerja tidak lulus masa percobaan kerja;
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu sudah berakhir;
- d. Pekerja sudah mendapatkan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, tetapi masih melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003);
- e. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003);
- f. Perusahaan pailit (Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003);
- g. Pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003);
- h. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- i. Pekerja mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas 'kesalahan' yang dilakukan pengusaha, tetapi kemudian lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyatakan jika pengusaha tidak melakukan 'kesalahan' sebagaimana dimaksud (Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003);

B. PHK Oleh Pekerja

Sementara itu, pekerja dapat melakukan PHK, dengan alasan:

- a. Mengundurkan diri atas keinginan sendiri (Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003);
- b. Tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003)
- c. Mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut (Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003):
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
 5. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.