

## **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK PADA PT. MATAHARI ALKA**

Oleh :  
**Albert Yansen & Yasnidar**  
albert.yansen@gmail.com  
STIE Bhakti Pembangunan, Jakarta

### **Abstrak**

Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada PT. Matahari Alka yang mengakibatkan para pekerja kehilangan mata pencaharian tanpa mendapatkan pesangon atau ganti rugi akibat PHK tersebut. Hampir semua para pekerja yang mengalami PHK merupakan pekerja lepas/buruh yang seringkali melakukan kesalahan baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Dalam prosesnya, PHK yang terjadi pada PT. Matahari Alka dilakukan secara sepihak yaitu oleh perusahaan. Pekerja pun tidak dapat melakukan tindak lanjut dalam bentuk apapun karena para pekerja lepas tidak mengerti atau tidak memiliki pengetahuan yang baik yang berkaitan dengan PHK yang mereka alami. Tulisan ini akan menjelaskan apakah pelaksanaan PHK yang dilakukan oleh PT. Tricon Bangun Sarana telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apa saja upaya yang dapat dilakukan oleh para pekerja terhadap PHK tersebut. dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris maka diperoleh kesimpulan PHK yang dilakukan oleh PT. Matahari Alka tidak sesuai dengan ketentuan Undang- Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkait dengan upaya yang dilakukan oleh para pekerja belum maksimal hanya sebatas musyawarah.

**Kata Kunci : Pemberhentian, Pelaksanaan, Penyempurnaan UU.**

### **I. PERKENALAN**

#### **1.1. Latar belakang Setelah masalah**

PT. Matahari Alka memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) terhadap 303 pekerja dipekerjakan tanpa melalui proses perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja pada 30 Juli 2021, mengabaikan kesepakatan kerja bersama (PKB) yang berlaku. Mereka dipecat dengan surat pemecatan pada 20 Agustus 2021 dan surat kuasa meninggalkan pekerjaan dari tanggal 2 Juli hingga 20 Juli 2021.

Menurut informasi yang konsisten dari Presiden PUK SPKEP SPSI PT. Matahari Alka, perusahaan tiba-tiba mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dengan alasan perseroan merugi, menggunakan pasal 43 ayat (1) PP 35 Tahun 2021, tanpa negosiasi atau konfirmasi sebelumnya dengan PUK (UU Cipta Kerja).

Sebanyak 303 pegawai, 291 anggota serikat, dan 8 anggota pengurus serikat teridentifikasi sebagai anggota antiserikat. Seperti diketahui, dalam UU 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja dan serikat buruh menetapkan bahwa menghancurkan atau menghancurkan serikat pekerja merupakan tindak pidana. PHK ini mendorong anggota SPSI SPKEP di Kabupaten Bekasi untuk berkolaborasi satu sama lain. Mereka memposting meme yang menunjukkan penolakan pemecatan sepihak pada PT. Matahari Alka dan siap menunjukkan solidaritas mereka dengan melakukan berbagai tindakan untuk menentang PT. Matahari Alka.

Pemberhentian diatur dalam Pasal 150 hingga 170 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kejadian yang tidak terduga, terutama bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan berdampak secara psikologis, ekonomi dan finansial bagi pekerja dan keluarganya (Tambusai, 2019).

Awal dari semua tujuan adalah agar karyawan mengakhiri hubungan kerja. Lebih banyak pekerjaan, lebih banyak uang untuk dibelanjakan dirinya dan keluarganya, lebih sedikit kesempatan untuk menyekolahkan anak-anak mereka dan lebih sedikit kesempatan untuk dipecat.

Jika pemecatan tidak dapat dihindari, pemecatan harus dirundingkan antara kontraktor dari serikat pekerja, sesuai dengan pasal 151 ayat (2) dari (3). atau adalah serikat pekerja jika pegawai atau pegawainya termasuk pegawai atau pegawai yang bersangkutan. Jika tidak tercapai kesepakatan dalam negosiasi, pengusaha memiliki kekuatan untuk mengakhiri kontrak, namun kekuatan ini hanya dapat diberikan setelah ada keputusan dari organisasi.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, penulis kemudian meneliti, membahas dan menulis karya ilmiah berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak di PT. Matahari Alka Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003”.

## **1.2 Tujuan penulisan**

Memberikan informasi dan pemahaman tentang proses pelaksanaan PHK dan usaha yang dilakukan oleh karyawan PT. Matahari Alka terhadap pemecatan sepihak.

## **II. Metode penelitian**

Perlindungan Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah hukum

empirisme. Pendekatan hukum empiris ini didasarkan pada interaksi antara teori dan kenyataan, teori dan fakta, atau teori dan situasi. Karya ilmiah ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena hukum masyarakat dan kehidupan sehari-hari dengan menggunakan hukum empiris.

### **III. Hasil dan Diskusi**

#### **3.1 Proses pelaksanaan PHK di PT. Matahari Alkali**

Pelaksanaan PHK di PT. Matahari Alka PHK bisa dilakukan atau dilakukan terlebih dahulu antara lain :

1. Sanksi pertama-tama akan mengeluarkan peringatan secara tertulis atau bahasa dengan jenis kelamin leluhur atau koordinator.
2. Koordinator pelanggaran ditegur secara tertulis oleh pengawas yang mengalirkan pelanggaran yang lebih berat atau pelanggaran berulang.
3. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengeluarkan limbah superingatan pertama (SP 1) sebanyak tiga kali apabila terjadi pelanggaran yang lebih berat atau serius dan akibatnya perusahaan merugi.
4. Selama pengawasan kepala departemen dari HRD, jika tidak ada peningkatan kinerja, HRD mengalir memberikan superingatan kedua (SP2). Pegawai yang menerima suda peringatan baik yang dipanggil maupun yang berhadapan dengan pemilik perusahaan konsul pembinaan.
5. Teguran tertulis ketiga yaitu pemberhentian disampaikan setelah tahapan rapat umum pegawai yang bersangkutan, dengan memperhatikan alasan dan karir pegawai tersebut (Kakim, 2003).

Sementara itu, proses pemberhentian berdasarkan UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

Tidak perlu RMP dibuat terlebih dahulu; Pemberi kerja cukup menjelaskan maksud dan tujuan Pekerja PHK. Dalam PHI, kesulitan bipartit, mediasi dan kesepakatan dimungkinkan jika karyawan tidak mengundurkan diri.

UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 telah memberikan bisnis lebih banyak fleksibilitas di banyak bidang, terutama antar hubungan. Misalnya

pasal 151 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun Amandemen yang dibuat pada tahun 2003 memungkinkan pengusaha untuk membatalkan PHK tanpa izin administrasi resmi Dinas Hubungan Industri atau penyelesaian masalah hubungan industrial. Kehakiman (PHI).

Menurut UU Cipta Kerja, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberi tahu pekerja/atau serikat pekerja/serikat buruh tentang tujuan dari alasan pemecatan. Menurut versi Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nasional sebelumnya, jika ada upaya yang telah dilakukan tetapi pemecatan tidak dapat dihentikan, pemecatan harus dirundingkan oleh pengusaha serikat pekerja, atau pekerja jika pekerja yang bersangkutan bukan anggota serikat pekerja. Jika tidak tercapai kesepakatan sebagai hasil perundingan, pelaku usaha hanya dapat mengundurkan diri setelah mendapat persetujuan dari agen tenaga kerja resmi.

Berdasarkan UU Cipta kerja Pemerintah dapat dengan mudah menerapkan PHK pada dunia usaha. Bersamaan dengan pengetahuan wajah, pengusaha dapat melakukannya tanpa terlebih dahulu bekerja sama dengan serikat pekerja atau pekerja. Sesuai PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, outsourcing, istirahat dari waktu kerja serta pemutusan hubungan kerja (PP PKWT-PHK), Pemberi kerja harus memberi tahu pekerja from/atau serikat pekerja.

Pengusaha harus melaporkan pemecatan kepada Kementerian Tenaga Kerja dan/atau Biro Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota setelah pekerja menerima surat pemberitahuan dan tidak menolaknya. Pekerja yang menolak pemecatan harus membuat surat penolakan yang beralasan selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan. Untuk menyelesaikan ketidaksepakatan ini, kedua belah pihak mencapai konsensus. Jika kedua belah pihak tidak dapat mencapai kesepakatan, proses selanjutnya akan mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Mulai sekarang, pengusaha hanya perlu memberi tahu buruh tentang tujuan dan alasan pemecatan mereka, dan pemecatan tidak perlu lagi diputuskan oleh lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Di bawah UU Cipta Kerja, hanya negosiasi dapat dilakukan jika pekerja menolak pemecatan dan persyaratan terkait pengaturan kerja. Namun, pengusaha tidak perlu

memberi tahu pekerja tentang pemecatan dalam empat situasi:

1. Pertama, pekerja berhenti dengan sendirinya.
2. Kedua, mereka dikeluarkan dari pekerjaan karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT).
3. Ketiga, mereka mencapai usia pensiun sesuai dengan peraturan perusahaan, kontrak kerja, atau perjanjian kerja bersama.
4. Keempat, seorang karyawan meninggal dunia

Kemudian, jika tercapai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, maka pemutusan kontrak selesai. Belakangan, tercahit menjadi kesepakatan bersama yang dituntut di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Meskipun demikian, semua karyawan, termasuk pemberi kerja, harus melaporkan PHK dinas tenaga kerja setempat. Hal ini karena mereka berhak mengikuti Program Jaminan Pekerjaan Kehilangan (JKP) ini.

### **3.2 Upaya pekerja melawan PHK di PT. Matahari Alkali**

Upaya-upaya yang dilakukan pekerja yang telah di PHK oleh pihak pengusaha PT. Matahari Alka adalah dengan melakukan musyawarah, ternyata musyawarah ini tidak berhasil sehingga selanjutnya para pekerja melakukan pemogokan kerja sebagai bentuk protes terhadap keputusan PHK. Tidak terpenuhinya hak-hak pekerja dikarenakan oleh PT. Matahari Alka tetap pada keputusannya yaitu tidak bersedia membayar hak-hak pekerja. Disisi lain, tidak adanya serikat pekerja didalam PT. Matahari Alka yang melakukan pengawasan dan membantu upaya-upaya yang dilakukan oleh para pekerja terhadap keputusan PHK tersebut. menyebabkan upaya yang dilakukan pekerja menjadi sia-sia. Tingkat pendidikan yang rendah rata-rata pekerja di PT. Matahari Alka juga menjadi faktor penghambat dari upaya pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan PT. Matahari Alka sesuai dalam aturan perburuhan, ada alasan yang mendasari terjadinya PHK. Hal ini ditemukan dalam Pasal 154A ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, dan Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 11 Tahun 2021 2020 tentang Cipta Kerja, sebuah perjanjian kerja

dapat berakhir apabila memenuhi unsur berikut:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
4. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK sah ketika perusahaan dan pekerja sama-sama setuju. Pekerja yang tidak diterima di PHK secara sepihak, dapat menempuh dua cara tersebut.

1. Perjanjian Bersama

Perjanjian bersama merupakan musyawarah mufakat para pihak yang bersengketa. Adanya perjanjian bersama mengartikan bahwa kedua belah pihak secara sukarela menerima dan menyetujui adanya pemutusan hubungan kerja dan nilai pesangon atau kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerja yang tercantum di dalam perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang sudah ditandatangani tetapi belum didaftarkan ke pengadilan tidak dapat dibatalkan atau diingkari oleh salah satu pihak. Hal ini karena perjanjian bersama mengikat para pihak bagai undang-undang. Kemudian, perjanjian bersama pemutusan hubungan kerja yang memperjanjikan nilai pesangon atau kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja yang nilainya tidak sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh ketentuan Pasal 156-169 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sah menurut hukum yang sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

2. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila kedua belah pihak belum menemukan kesepakatan melalui perjanjian bersama, maka perselisihan antara pengusaha dan pekerja dapat di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. PHI berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara pengusaha dan pekerja atau

serikat pekerja. Selain menangani kasus PHK yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, PHI juga menangani kasus perselisihan hubungan industrial lainnya, yaitu mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Dalam PHI, prosedur yang disediakan biasanya melalui mediasi hubungan industrial atau konsiliasi hubungan industrial atau arbitrase hubungan industrial. Jika jalur ini tidak bisa ditempuh, maka dapat dimintakan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Jadi, Upaya yang dapat dilakukan jika terjadi PHK sepihak dari perusahaan adalah pekerja dapat mengajukan perjanjian bersama atau menyelesaikan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial.

## **PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

1. Proses pelaksanaan PHK pada PT. Matahari Alka belum sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pekerja/buruh di PT. Matahari Alka terhadap PHK belum dapat dikatakan sebagai upaya maksimal, hanya sebatas tindakan-tindakan seperti mengajukan musyawarah.

### **4.2 Saran**

1. Bagi pihak perusahaan PT. Matahari Alka dalam dunia kerja harus segera disesuaikan seperti dalam Pasal 154A ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja yang telah diberitahu mengenai PHK, menolak atas putusan tersebut, maka pekerja harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan PHK. Dan kemudian harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini perselisihan PHK, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (pasal 39 PP 35/2021).
2. Bagi pemerintah, pemerintah harus merevisi dan bisa juga membuat Undang-undang baru Undang-undang yang terkait agar sistem yang mengatur tentang keselamatan kerja didalam perusahaan dapat lebih diperhatikan sehingga perusahaan PT. Matahari

Alka yang tidak melaksanakan standar keselamatan kerja mendapat sanksi yang lebih tegas. Pemerintah dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan diharapkan melakukan upaya yang efektif dalam melindungi hak-hak dari para pekerja terkhususnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asyhadie, Zaeni, 2010, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada. Cet.8, Jakarta.
- Djumadji,F.X., 1985, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2010, Hukum Ketnagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Muhammad,
- Abdulkadir, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soepomo, Imam, 1974, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan