

Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan dalam Perusahaan dengan Alasan Disharmoni

Dwi Atmoko¹, Jantarda Mauli Hutagalung²

^{1,2}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Corresponding Author e-mail: dwi.atmoko@dsn.ubharajaya.ac.id,

Email: jm.hutagalung@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract: With the latest regulations regarding the concept of layoffs, it is felt to increasingly criticize and injure some workers/laborers. Basically, the old regulations have been decided not to have binding law, however, in the latest regulations the issue of Termination of Employment is raised again due to disharmony within the company. This research was conducted normatively, this study analyzes how the concept of Termination of Employment (PHK) exists in existing regulations or legislation. In this era of globalization, issues regarding human resources in a company demand more attention, because no matter how sophisticated the technology used in a company and how much capital the company turns over, the employees in the company will ultimately carry it out. This shows that without the support of good quality from employees in carrying out their duties, with the presence of sophisticated capital and technology, it is impossible to produce maximum results and for that, serious attention is needed.

Keywords: Termination of Employment, Disharmony, Company

Abstrak: Dengan adanya peraturan yang terbaru tentang konsep PHK, dirasa semakin mengecam dan menciderai sebagian pekerja/buruh. Pada dasarnya peraturan yang lama telah diputuskan tidak memiliki hukum mengikat, akan tetapi pada peraturan yang terbaru dimunculkan kembali persoalan Pemutusan Hubungan Kerja yang karena alasannya disharmoni di dalam perusahaan.. Penelitian ini dilakukan secara normatif, penelitian ini menganalisis bagaimana konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ada pada peraturan atau perundangan-undangan yang ada., Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal dan untuk itu diperlukan perhatian serius

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Dis Harmoni, Perusahaan

Pendahuluan

Negara Republik Indonesia sebagai negara berkembang di era globalisasi seperti saat ini, terus membangun berbagai sektor dan salah satu diantaranya adalah sektor perekonomian, dimana Indonesia berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi terutama pada sektor formal seperti Perseroan Terbatas, baik yang bergerak di bidang produksi barang ataupun jasa. Salah satu faktor penting dalam aktivitas sektor perekonomian tersebut adalah tenaga kerja yang dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, peranan hukum ketenagakerjaan mutlak diperlukan sebagai kaidah dalam membangun hubungan kerja.

Suatu pekerjaan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia, bahkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa salah satu tujuan didirikannya Negara Republik Indonesia adalah meningkatkan kesejahteraan umum. Hal itu juga dituangkan dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 yaitu pada pasal 28D point ke-2 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Karena ketika seseorang bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja maka diharapkan kesejahteraan dirinya dapat meningkat sehingga berimbas pada tergeraknya roda ekonomi disekitaran orang tersebut dalam skala kecil. Ketika roda ekonomi dalam skala kecil tadi bergerak hingga mampu menggerakkan roda ekonomi Negara Republik Indonesia dalam skala yang besar maka tujuan negara untuk meningkatkan kesejahteraan umum dapat tercapai.

Pada hubungan kerja pada sektor formal sendiri merupakan sebuah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara



pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Apabila seseorang telah diterima sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan, dengan sendirinya telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tersebut. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha atau buruh berawal dari suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang mempunyai unsur pekerjaan, dibawah perintah, upah dan waktu.

Selanjutnya dengan terjadinya hubungan kerja, maka timbullah hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hubungan Kerja merupakan bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Walaupun terjadi pemutusan hubungan kerja maka masih tetap ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik oleh pekerja maupun oleh perusahaan atau pengusaha. Bahkan terjadinya sebuah pemutusan hubungan kerja pun harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Kemudian bagi pekerja Pemutusan Hubungan Kerja merupakan sebuah permulaan si pekerja kehilangan pekerjaan, permulaan berakhirnya kemampuan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Maka dari itu dalam pola hubungan industrial yang tercantum dalam aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, pemutusan hubungan kerja merupakan sebuah hal yang harus dihindarkan hal ini bisa kita lihat pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 151 yang berbunyi “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.⁴ Dalam pasal ini semua elemen dalam dunia ketenagakerjaan diwajibkan untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Karena jika Pemutusan Hubungan Kerja tidak diwajibkan untuk dihindari maka dikhawatirkan dapat mengganggu perekonomian secara nasional dan yang pasti tujuan salah satu tujuan kita bernegara yaitu agar dapat meningkatkan kesejahteraan umum tidak tercapai. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, perusahaan-perusahaan tersebut memanfaatkan ketidaktahuan pekerja tentang aturan-aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Padahal suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut dapat mempertahankan ritme kinerjanya dan untuk mempertahankan ritme dari kinerja perusahaan tersebut dibutuhkan loyalitas yang tinggi dari pekerja. Agar perusahaan mendapatkan loyalitas yang tinggi dari pekerja maka sebaiknya perusahaan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja sebisa mungkin, agar para pekerja merasa aman dan terlindungi sehingga bisa bekerja maksimal untuk perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam metode penelitian ini menggunakan pendekatan norma Tif sengan didukung melalui fenomena fenomena yang timbul di dala masyarakat , terutama pekerja. penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum ,baik hukum yang tertulis, bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder Pendekatan empiris(hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau das sein, karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan

Hasil dan Pembahasan

a. Tunjauan Disfungsi Harmoni PHK

Disfungsi harmoni dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada situasi di mana terjadi ketidakcocokan yang serius dan tidak terselesaikan antara karyawan dan perusahaan, yang akhirnya menjadi salah satu alasan dilakukannya PHK. Istilah ini tidak ditemukan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara eksplisit, tetapi menggambarkan kondisi yang bisa memicu PHK sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Bahder Johan Nasution, keadilan merupakan suatu hal yang imajiner, secara

pengertian maupun penerapannya. Secara kaidah hukum seharusnya berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan oleh setiap manusia. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa seluruh manusia menginginkan keadilan.⁴Di negara Indonesia, pengertian keadilan telah digambarkan dalam rumusan Pancasila sebagai dasar negara, yakni “Keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.” Hal tersebut terkandung pada sila kelima rumusan Pancasila, yang merupakan tujuan dalam hidup kebersamaan untuk seluruh rakyat Indonesia.

M. Agus Santoso dalam tulisannya, tujuan bersama dalam bernegara haruslah mengupayakan dalam terwujudnya nilai-nilai keadilan. Demi menciptakan sebuah kesejahteraan dan mampu mencerdaskan setiap warganya. Nilai-nilai keadilan juga disebut sebagai dasar negara yang berprinsip menjaga kemerdekaan, perdamaian, serta keadilan dalam hidup bersama. Jika dilihat secara historis, sejak pada zaman orde baru hingga sekarang, pemerintah telah memberikan perhatiannya kepada setiap pekerja, berupa politik ketenagakerjaan masing-masing, akan tetapi tergantung dari siapa yang memiliki hak dan kewajiban kekuasaan. Pada era reformasi bentuk perhatian yang muncul berbagai permasalahan di sekitar perubahan peraturan ketenagakerjaan dan berbagai demokrasi yang dihadapi para buruh, yang dibantu oleh para mahasiswa untuk memperjuangkan apa yang menjadi hak dan kewajiban oleh pekerja atau buruh.

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia bukan hanya membahas pada persoalan-persoalan hubungan kerja antara perusahaan terhadap para pekerja saja. Akan tetapi, hukum ketenagakerjaan juga membahas persoalan PHK pada pekerja. Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja karena beberapa hal tertentu yang berakibat berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Akibat pekerja yang telah di PHK ini menjadi persoalan yang serius, khususnya penderitaan terhadap perekonomian keluarga yang tidak lain terancamnya kelangsungan hidup mereka akibat tidak ada lagi sumber penghasilan yang tetap.

Biasanya salah satu penyebab terjadinya PHK dikarenakan adanya perselisihan antara para pihak yang menimbulkan perasaan yang kurang puas. Terkadang pengusaha yang memberikan kebijakan atau keputusan yang menurutnya baik, akan tetapi anggapan yang diterima oleh pekerja malah sebaliknya, atau pekerja mempunyai pertimbangan dan pandangannya sendiri sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Berbagai permasalahan yang terjadi, sering adanya konflik terkait upah bahkan sampai timbulah konflik hingga terjadinya PHK.

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Kembali pada persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tercantum pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terdapat kesenjangan dalam konsep melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. Pengusaha dapat memberikan sanksi PHK dengan mudah antara pengusaha kepada pekerjanya, sebagaimana pada pasal 52 ayat (3) yang dilakukan oleh pekerja

Dalam asas demokrasi yang ada pada ketenagakerjaan ini bisa di selesaikan dengan cara musyawarah apabila terdapat suatu permasalahan yang ada di dalam ketenagakerjaan. Karena keterkaitan pada pengusaha dan pekerja yang nantinya bisa diselesaikan secara musyawarah dan menghasilkan sebuah kesepakatan yang mufakat, penafsiran ini bisa dijadikan fungsi sebagai penyalur komunikasi yang baik dan penyalur aspirasi. Sangat perlu adanya untuk mewadahi kepentingan atau hak dari pekerja. Setidaknya jangan sampai ada hak pekerja yang dikesampingkan karena mementingkan pada kepentingan pribadi khususnya dari seorang pengusaha. Dengan istilah ini dapat menarik simpati hak-hak pekerja dalam kondisi, kemampuan, dan keberlangsungan mereka untuk bertahan mencari penghasilan.

Ketenegakerjaan memiliki asas keterbukaan yaitu membuka atau tidak ada hal-hal yang ditutupi terhadap segala informasi yang benar, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan segala kebijakan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas asasi pribadi, golongan, lebih-lebih pada seluruh pekerja. Ketidak berjalannya pada pengoperasiannya bahkan tidak sama sekali, ini akan menyebabkan bahwa dari pola kinerja tidak sesuai bahkan menciderai dari asas tersebut. Selayaknya pada pola kinerja yang diterapkan harus sesuai pada asas yang ada.

Selain pada asas yang ada dalam ketenagakerjaan, agar suatu kaidah hukum lebih efektif dalam pengaplikasiannya, maka setiap hukum yang diberlakukan seyogianya peraturan tersebut harus memenuhi dalam beberapa persyaratan. Tidak lain peraturan tersebut dapat memberikan jaminan bagi masyarakat, sehingga dapat ditaati dan tidak ada istilah bagi mereka merasakan kesulitan untuk menjalankan dimana sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selanjutnya, pemenuhan persyaratan formil maupun materiil guna terciptanya peraturan yang baik dalam usaha-usaha penegakan hukum di Indonesia.

Pada tradisi politik liberalisme, yang kita ketahui tentang tradisi tersebut adalah kebebasan manusia. Satu-satunya makhluk yang bebas adalah manusia, karena manusia dalam hidupnya mempunyai nilai dasar yang bebas. Pemahaman ini menitik beratkan pada persamaan hak dan kebebasan merupakan nilai yang paling utama. Pembebasan ini memiliki ciri, apabila dihadapkan pada hukum maka diperlakukan dengan sama, juga dengan menghargai tentang hak dan pemikiran properti secara individual, serta penolakan adanya batasan terhadap adanya negara dan agama.

Masa liberalisasi klasik yang dikenal dan digagas awal oleh John Locke juga berpengaruh secara implisit dalam pemikiran tentang negara. Dimana ia menggagas liberalisme memiliki tahap yang dikenal dengan “Keadaan Alamiah”. Dalam tahap ini, manusia memiliki kebebasan yang sebebas-bebasnya dan tidak ada yang berkuasa daripada orang lain. Tapi ia menitikberatkan pada prinsip ini lebih kepada keharmonisan. Menurutnya manusia boleh melakukan sebebas-bebasnya, melainkan tanpa bergantung kepada kehendak orang lain. Jadi tidak boleh adanya merusak atau mengancam pada kehidupan, kebebasan, properti, atau anggota badan milik orang lain. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, prinsip ini. Disfungsi harmonisasi PHK adalah kondisi di mana proses pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak berjalan sesuai dengan prosedur, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Ini sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian pendapat antara pengusaha dan pekerja, serta kurangnya komunikasi dan transparansi.

b. Dampak Disharmoni PHK oleh Perusahaan

Disharmonisasi PHK adalah kondisi di mana proses pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak berjalan sesuai dengan prosedur, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Ini sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian pendapat antara pengusaha dan pekerja, serta kurangnya komunikasi dan transparansi. Dampak dari disfungsi harmonisasi PHK ini sangat luas, baik bagi perusahaan, pekerja, maupun perekonomian secara keseluruhan.

Pada umumnya dalam pelaksanaan PHK adalah suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, seperti harapan-harapan setiap pekerja/buruh. Karena bisa dilihat dari segi kemaslahatan dan juga sebagai ujung tombak mata pencaharian sebagai kelangsungan hidup bagi setiap pekerja/buruh. Maka tidak lain, dalam pelaksanaan PHK sendiri adalah bentuk tindakan terakhir yang sekiranya perlu dipikirkan matang-matang oleh pengusaha.

Konsepsi PHK yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja” menjadi hal yang penting untuk dikaji dari setiap pasalnya, khususnya pada persoalan PHK.

Seperti yang telah dijelaskan diawal, sejatinya diharapkan untuk menghindari akan terjadinya PHK terhadap pekerja/buruh. Karena efektivitas problematika yang akan terjadi terhadap pekerja itu sendiri, menilai dari pemberian hak pekerjaan dan kelayakan untuk

kehidupan bagi setiap masyarakatnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Bila pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertambahan penduduk yang berlangsung di negara-negara berkembang cenderung mempertajam kepincangan dalam pembagian pendapatan. Hal ini disebabkan keluarga-keluarga justru lebih bertambah di antara golongan masyarakat dengan pendapatan rendah.

Selama ini tingkatan kematian di negara-negara berkembang pada umumnya berkurang berkat kebijaksanaan kesehatan umum, akan tetapi tingkatan kelahiran tetap konstan. Dalam hubungan ini tingkat fertilitas atau kesuburan yang tinggi dengan lingkungan sosial ekonomis yang bersangkutan. Diantara para keluarga yang termasuk golongan yang berpenghasilan rendah terdapat pandangan dan perasaan bahwa adanya anak kelak sehingga merupakan jaminan hari tua untuk menunjang kebutuhan orang tua pada hari depan. Jika hal ini terus berlangsung maka kita akan diibaratkan berada dalam suatu lingkaran yang tak berpangkal. Sebab satu sma lain hanya menambah cadangan angkatan kerja yang akan menekan tingkat upah tenaga kerja di sektor-sektor kegiatan ekonomi yang ada. Sehingga akan menimbulkan beban pengangguran secara terbuka maupun terselebung. Antara pekerja dan pengusaha keduanya saling membutuhkan sehingga terjalin suatu hubungan kerja. Menurut pendapat Lalu Husni dalam Zainal Asikin, pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah

dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dengan demikian hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak untuk menjalankan kewajiban dan mendapatkan hak masing-masing. Hak dan kewajiban para pihak tertuang dalam suatu perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Suatu perjanjian kerja selain harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, seperti waktu kerja, besarnya upah, juga mengatur mengenai hak dan kewajiban setelah hubungan kerja. Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Bagi perusahaan terjadinya PHK sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun kadang-kadang perlu diadakan PHK untuk mencegah korban yang lebih besar.

PHK merupakan masalah yang selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Perselisihan yang paling sering terjadi dalam suatu hubungan industrial adalah perselisihan karena PHK. Persoalan yang seringkali muncul ketika terjadi PHK selain alasan dilakukan PHK juga masalah kompensasi PHK. Seringkali pekerja yang di-PHK merasa bahwa keputusan PHK oleh perusahaan dilakukan secara sewenang-wenang. Pekerja yang terkena PHK mencurigai pengusaha menekan haknya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sebagai kompensasi PHK. Di sisi lain pekerja juga selalu menuntut kompensasi yang lebih besar pada hal tuntutan tersebut belum tentu sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang dan belum tentu sesuai dengan kondisi perusahaan. Hal ini wajar karena pekerja selalu dalam posisi yang lemah, sehingga pekerja mengalami ketidakadilan ketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh melalui berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perselisihan PHK biasanya terpusat pada aspek normatif seperti besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti rugi, disamping mengenai alasan perusahaan melakukan PHK.

Kesimpulan

Bahwa disharmoni dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan alasan yang sering dipakai oleh perusahaan untuk memPHK para karyawannya. Banyak sengketa yang timbul di bidang ketenagakerjaan disebabkan oleh disfungsi harmoni dalam perusahaan. Dalam perjalanannya kehidupan komunikasi antara pekerja dan pengusaha terkadang buruk, akan tetapi itu bukan alasan untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Peran pemerintah sebagai fasilitator dalam menjaga keharmonisan antara pekerja dan pengusaha diperlukan demi mencapai kedamaian dalam bekerja di perusahaan tersebut, sehingga diharapkan perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik dan stabil.

Daftar Pustaka

- Moh Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 1993
- Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001
- Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1995
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: visimedia, 2006
- Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004

- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta : Visi Media, 2006, hal 35
- John Rawls, *Teori Keadilan*, terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Halim, Ridwan, Gultom, & Sri Subiandini. 2001. *Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Husni, Lalu, 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Hornby, AS, 2005, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, London: Oxford University Press.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka. Maulana, Agus, 2003, *Struktur Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Binaputra Angkasa. Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Sebardt, Gabriella, 2006, *Redundancy and The Swedish Model in An International Context*, Netherlands: Kluwer Law International.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Soepomo*, Iman, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika. Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 2002, *Soeroso, R. 2014. Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika). Sunggono, Bambang. 2017. *Metodologi Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada).
- Toha, Halili dan Pramono, Hari, 1987, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara
- Tabrani, Abby. 2006. *Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dalam kumpulan tulisan Panduan Hukum Indonesia*. Edisi Pertama. Jakarta: YLBHI dan PSHK.
- Udiana, I Made. 2015. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. (Denpasar: Udayana University Press).