

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu topik yang cukup sensitif dalam masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Ketentuan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Bab XII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, alasan-alasan PHK terdiri dari empat macam yaitu 1.) alasan-alasan PHK oleh pengusaha; 2.) alasan-alasan PHK oleh pekerja; 3) alasan-alasan PHK demi hukum; dan 4.) alasan-alasan PHK oleh pengadilan. Pada prinsipnya, pengusaha dilarang untuk melakukan PHK, akan tetapi dengan alasan-alasan tertentu yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, PHK diperbolehkan dengan syarat bahwa pengusaha harus memberikan sejumlah kompensasi kepada pekerja yang mengalami PHK. Adapun pekerja yang mengalami PHK akan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah, dimana jumlah dari masing-masing kompensasi tersebut tergantung dari alasan PHK.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 telah mencabut pemberlakuan dari ketentuan PHK karena kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibat hukum dari pencabutan ketentuan PHK karena kesalahan berat tersebut adalah bahwa ketentuan PHK karena kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Adapun yang menjadi *ratio decidendi* dari Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut adalah karena Pasal 158 dinilai telah melanggar asas praduga tak bersalah. Pasca dicabutnya ketentuan PHK karena kesalahan berat tersebut, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran dengan Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005, akan tetapi Surat Edaran tersebut juga tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bukan termasuk peraturan perundang-undangan dan secara substansi telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Pada praktiknya, ternyata masih banyak pengusaha yang memberlakukan ketentuan PHK karena kesalahan berat yang sudah dicabut tersebut, sebagaimana yang terlihat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan.

Kata kunci: PHK, PHK karena kesalahan berat, PKB.