

BAB II KAJIAN TEORI

A. Peran Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu

Peran dalam konteks sosial, merujuk pada seperangkat perilaku yang diharapkan dan diasumsikan oleh individu yang menduduki posisi tertentu dalam suatu kelompok atau masyarakat. Peran ini mencakup norma, nilai, dan harapan yang membimbing interaksi individu dengan orang lain dan lingkungannya.¹⁸ Peran tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan adaptif terhadap perubahan sosial dan budaya. Peran dapat berubah seiring waktu sebagai respons terhadap perkembangan teknologi, perubahan nilai-nilai masyarakat, atau pergeseran struktur kekuasaan.¹⁹

Peran ketenagakerjaan merujuk pada kontribusi individu sebagai tenaga kerja dalam proses produksi barang dan jasa, yang secara langsung memengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai penggerak konsumsi yang membelanjakan pendapatan mereka, sehingga menciptakan permintaan dan mendorong aktivitas ekonomi di berbagai sektor.²⁰

Menurut Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie Ketenagakerjaan adalah aspek fundamental dalam pembangunan suatu negara yang harus dijamin oleh konstitusi. Ia berpendapat bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lapangan kerja yang layak bagi seluruh warga negara. Hal ini penting

¹⁸ Aartsen, M., & Hansen, T. (2020). *Teori Peran; Partisipasi Sosial pada Paruh Kedua Kehidupan*.

¹⁹ Rafel Bani Abdilah (2025). *Ragam Bahasa sebagai Cerminan Variasi Sosial dalam Praktik Berbahasa*. kumparan.com

²⁰ Alisya, J., et al. (2024). *Kontribusi Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional: Analisis dan Strategi*. HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation, 1(2), 812-82

untuk memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara produktif dalam perekonomian dan mendapatkan penghidupan yang layak.²¹

Ketenagakerjaan bukan hanya sekadar masalah ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek sosial dan hak asasi manusia. Dalam konteks ini, pekerja harus dilindungi dari praktik-praktik yang merugikan, seperti upah yang tidak adil dan kondisi kerja yang tidak layak. Negara berkewajiban untuk memberikan regulasi yang melindungi hak-hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.²²

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu memiliki peran krusial dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di wilayahnya, yang diwujudkan melalui serangkaian tindakan preventif dan kuratif. Secara preventif, dinas ini aktif melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis kepada perusahaan dan pekerja mengenai peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan tujuan meminimalisir potensi terjadinya perselisihan. Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dinas berperan sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan antara perusahaan dan pekerja, berupaya mencapai kesepakatan yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Jika mediasi tidak berhasil, dinas dapat mengeluarkan anjuran sebagai rekomendasi penyelesaian, meskipun sifatnya tidak mengikat. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajibannya terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti

²¹ Asshiddiqie, Jimly. 2020. *Pembangunan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

²² Simanjuntak, Payaman J. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEB UI.

pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, dinas ini berperan penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara perusahaan dan pekerja, serta menciptakan Hubungan Industrial (PHK) yang harmonis di Provinsi Bengkulu.²³

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu memiliki wewenang dan fungsi yang signifikan dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Wewenang dinas ini mencakup pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan PHK, serta memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar ketentuan. Dalam hal penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), fungsi dinas meliputi mediasi antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang adil, memberikan anjuran tertulis jika mediasi gagal mencapai kesepakatan, dan memantau pembayaran hak-hak pekerja yang di-PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, dinas juga berwenang untuk menerima dan menindaklanjuti pengaduan dari pekerja terkait PHK yang tidak sesuai dengan prosedur atau hak-hak yang tidak dipenuhi. Dengan demikian, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu berperan aktif dalam memastikan bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta melindungi hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).²⁴

B. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

²³ Peran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam penyelesaian PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berarti ketika perusahaan dan pekerjaanya berhenti bekerja sama untuk selamanya. Ini bisa terjadi ketika pekerja pergi sendiri atau ketika perusahaan menyuruh mereka pergi. tidak baik bagi perusahaan untuk menghabiskan uang mereka tetapi perusahaan akan kehilangan pekerja yang baik. Perusahaan harus mencari pekerja yang baru untuk menggantikan mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berakhirnya masa kerja karyawan. Untuk para karyawan, pegawai, ataupun pemilik bisnis.²⁵

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat dilakukan jika pekerja melakukan pelanggaran berat, seperti tindakan kriminal, kekerasan, atau tindakan lain yang merugikan perusahaan. Prosedur ini memerlukan bukti konkret, termasuk keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Selain itu, jika pekerja mengalami penahanan oleh pihak berwenang dalam waktu yang lama sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, perusahaan juga memiliki dasar hukum untuk memutus hubungan kerja. Namun, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan dengan prosedur yang adil, termasuk pemberian hak-hak pekerja seperti pesangon atau kompensasi sesuai ketentu .²⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dilarang dilakukan terhadap pekerja yang sedang menjalankan kewajiban negara, seperti mengikuti dinas militer atau tugas negara lainnya. Perlindungan ini diberikan untuk

²⁵ Restu Purwaningtyas. "Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan," *Jurnal Karimah Tauhid*, 2023, hlm. 749

²⁶ Subagyo, S., & Nadapdap, G. *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan*, *Lex Lectio Law Journal*. (2022) 1(1), 14-24.s

memastikan bahwa pekerja tidak kehilangan pekerjaannya hanya karena memenuhi kewajiban hukum atau nasionalnya. Selain itu, pekerja yang sedang menjalankan ibadah agama, seperti menunaikan haji atau ibadah lain yang diwajibkan oleh agamanya, juga dilindungi dari pemutusan hubungan kerja. Hak untuk menjalankan ibadah adalah bagian dari kebebasan beragama yang dijamin oleh undang-undang.²⁷

Alasan lain yang tidak dapat dijadikan dasar untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah kondisi pekerja yang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang terkait dengan hak-hak reproduksi mereka.²⁸ Selain itu, perusahaan juga tidak diperbolehkan memutus hubungan kerja karena alasan pekerja memiliki hubungan darah atau perkawinan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama.

2. Hak-Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- 1) Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, (dua) bulan Upah.

²⁷ Aulia, S. (2022). Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Buruh Akibat Pandemi Covid19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara). 2022, hlm. 19.

²⁸ Pramita, M., Putri, A., Darmadha, N., Made, I., & Priyanto, D. (2017). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Karena Perkawinan Dengan Sesama Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Studi Kasus: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 13/Puu-Xv/2017), hlm. 1-15.

- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah.
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah.
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah.
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah.
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- 2) Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah .
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;**

- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

3) Uang penggantian hak (UPH)

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja.
- c. Surat keterangan kerja
- d. Jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan)
- e. Hak mengajukan gugatan

Hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja atau buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh.
- b) Membujuk dan / atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh.
- e) Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.

- g) Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - a) Pekerja/Buruh 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.
 - b) Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 - c) Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
 - d) Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
 1. Pekerja/Buruh memasuki usia pension.
 2. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

4) Hak dan Kewajiban Perusahaan Columbus yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- **Hak Perusahaan Columbus yang Melakukan PHK**

- a) Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan yang Sah:

Perusahaan Columbus Kota Bengkulu memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika didasari alasan yang kuat dan sah. Adapun alasan-alasan yang memperbolehkan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Beberapa alasan yang sah meliputi:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan
2. Perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian
3. Perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut .
4. Keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang atau pailit
6. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri
7. Pekerja mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis
8. Pekerja melakukan pelanggaran yang tercantum dalam perjanjian kerja.
9. Pekerja memasuki usia pensiun atau meninggal dunia .

- b) Menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang Diajukan Pekerja:

Jika pekerja mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan tertentu, perusahaan berhak menolak jika alasan tersebut tidak terbukti. Jika ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa pengusaha tidak bersalah atas perbuatan yang dituduhkan oleh pekerja, maka pengusaha berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja.

1. Melakukan Perundingan Bipartit: Jika karyawan menolak keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), perusahaan berhak melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu.
2. Jika perundingan bipartit gagal menemukan solusi, perusahaan berhak menyelesaikan sesuai mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

• **Kewajiban Perusahaan dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

1. Membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak: Perusahaan Columbus Kota Bengkulu wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Besaran pesangon dihitung berdasarkan masa kerja karyawan.
 - a) Uang Pesangon: Besaran uang pesangon bervariasi berdasarkan masa kerja.
 - b) Uang Penghargaan Masa Kerja: Selain pesangon, pekerja juga berhak atas uang penghargaan masa kerja.

- c) Uang Penggantian Hak: Pekerja juga berhak atas uang penggantian hak, yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil, biaya atau ongkos pulang ke tempat pekerja diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Memberikan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan, yang merupakan program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
3. Memberitahukan Maksud dan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Pengusaha wajib memberikan pemberitahuan tertulis mengenai maksud dan alasan kepada buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak boleh dilakukan secara mendadak dan sepihak .
 1. Melakukan Perundingan Bipartit: Jika karyawan menolak keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan, maka bisa dilakukan perundingan bipartit terlebih dahulu.
 2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Jika perundingan bipartit gagal menemukan solusi, perusahaan wajib menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 3. Tidak Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan yang Dilarang: Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, diatur berbagai hal yang tidak boleh dijadikan alasan

bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawannya.

4. Mematuhi Perjanjian Kerja: Hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja harus dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang tertulis dan harus mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku agar sah secara hukum.

5) Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam hal ini ada lima faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan yaitu:

- a. Faktor Pribadi
pribadi biasanya dipengaruhi oleh umur pekerja yang sudah menduduki masa pensiun, faktor tersebut merupakan salah satu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- b. Budaya perusahaan
Budaya perusahaan dipengaruhi *culture* yang bervariasi di perusahaan, biasanya terdapat beberapa pekerja yang tidak cocok dengan budaya tersebut dan akhirnya memilih untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.
- c. Kepuasan kerja secara bersama
Kurang puasnya pekerja biasanya disebabkan oleh kenyamanan yang berada di perusahaan, misalnya pemimpin perusahaan yang kaku dan lingkungan yang toxic menyebabkan karyawan tersebut memilih berhenti dari pekerjaannya. Kepuasan kerja secara bersama biasanya memiliki kekurangan tersendiri untuk pekerja yang lebih memilih untuk bekerja sendiri, terkadang ada pekerja yang mengandalkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka

dari itu lebih baik mengerjakan sesuatu secara individu dari pada mengerjakan secara bersama.

d. Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi

Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi biasanya disebabkan oleh lebihnya jumlah karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, maka dari itu adanya perputaran karyawan karena untuk mengurangi jumlah pekerja, dan pekerja yang sudah melebihi umur harus diganti oleh pekerja yang lebih muda, karena pekerja yang lebih muda biasanya memiliki semangat yang tinggi untuk mewujudkan yang sudah mereka tetapkan.

6) Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No 168/PUU-XXI/2023 terkait dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memberikan penafsiran atas beberapa pasal. MK menegaskan bahwa sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang tersebut, khususnya yang berkaitan dengan perundingan bipartit, mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan prioritas pembayaran hak pekerja, harus dimaknai dengan prinsip keadilan dan perlindungan hak pekerja.

Keputusan ini menegaskan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa melalui proses penyelesaian yang resmi dan mengikat, seperti mediasi atau pengadilan ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya diperbolehkan

setelah semua upaya penyelesaian yang sesuai prosedur telah dilakukan.

Hubungan Industrial (HI) merupakan hubungan yang tercipta dari adanya proses produksi barang/jasa yang melibatkan tiga pihak yakni pelaku bisnis/pengusaha, pekerja/buruh dan juga pemerintah. Para pekerja, pengusaha maupun pemerintah mengharapkan hubungan kerja antara 3 pihak tersebut terjalin dengan baik dan harmonis. Namun sama halnya dengan hubungan antar manusia, hubungan industrial menimbulkan banyak perselisihan. Pada dasarnya perselisihan terjadi karena adanya perbedaan pendapat atau keinginan dalam suatu hal. Pada hubungan industrial, perselisihan terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha.²⁹

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan tenaga kerja ataupun serikat tenaga kerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, beserta perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam satu Perusahaan. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan tenaga kerja ataupun serikat tenaga kerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, beserta perselisihan Pemutusan

²⁹ Situmorang, B. *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian dan Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*.(2010), hlm 10-12.

Hubungan Kerja (PHK) serta perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam satu Perusahaan.³⁰

Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan keputusan hubungan kerja sebelum sampai ke pengadilan hubungan industrial.

a) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja dan buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.

b) Perundingan Tripartit

Terdapat tiga forum penyelesai yang dipilih oleh para pihak :

Mediasi, forum mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antara keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

Konsiliasi, forum ini dipimpin oleh konsilator yang ditunjuk oleh para pihak seperti mediator, konsilator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan bersama. Bila tidak di capai kesepakatan

³⁰ Tinangon, E. N., Lumintang, D. W., Mangowa, M. G., & Kaligis, R. Y. J. *Penyelesaian Permasalahan Tenaga*.2024.

konsilator akan mengeluarkan produk berupa anjuran.³¹

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dapat terjadi karena beberapa alasan yaitu dalam Pasal 154 A : Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).

- a) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- b) Perusahaan pailit.
- c) Adanya permohonan pemutusan.

Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menguraikan beberapa poin diatas yang dapat dijabarkan bahwa pemberhentian hubungan kerja itu bisa saja terjadi tetapi harus sesuai dengan pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Meskipun terdapat berbagai alasan sah untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan tegas melarang melakukan

³¹ Karel Hein Tampone, Carlo A Gerungan, Presly Prayogo, " Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Tata Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang Nomor 6 Tahun 2023," *Jurnal Fakultas Hukum*, 2024., UNSRAT.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam situasi tertentu untuk melindungi hak-hak pekerja. Salah satunya adalah ketika pekerja tidak masuk kerja karena sakit yang diperkirakan oleh dokter tidak lebih dari 12 bulan secara berturut-turut. Dalam kondisi ini, pekerja tetap berhak mempertahankan pekerjaannya selama proses pemulihan dan perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar ketidakhadiran karena sakit.

Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur lebih terstruktur sesuai prosedur yang ada, bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan diberitahukan terlebih dahulu maksud dan alasannya kepada pekerja. Jika menolak maka akan diselesaikan melalui perundingan, namun apabila gagal mencapai kesepakatan maka akan diselesaikan melalui mekanisme PPHI. Dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di mana sedang diajukan ke LPPHI, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima.³²

Pasal 81 angka 41 “Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 disisipkan (satu) pasal, yakni Pasal 151A. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja yang bersifat lebih spesifik mengatur mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat terjadi memuat pasal baru yang sebelumnya tidak dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kasus Pemutusan

³² Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. h. 4

Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan pengusaha, alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak itupun sering dikaitkan dengan alasan efisiensi yang mana permasalahan timbul karena pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi kurang sesuai atau pihak pekerja meminta hak-hak mereka melebihi normative.³³ Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus dalam Perppu Pasal 81 angka 46, sehingga Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang terjadi bagi tenaga kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/ Buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah, Pengusaha wajib mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.³⁴

D. PT. Columbus Kota Bengkulu

PT. Columbus Kota Bengkulu yang dikenal sebagai pelopor dalam industri logistik dan transportasi, memiliki sejarah yang kaya dan berpengaruh di berbagai sektor. Didirikan pada tahun

³³ Muhammad Fahrurrozi, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, No. 2, Riau, 2022, h.11.

³⁴ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja,, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1986, h. 57.

1990, Columbus mulai beroperasi dengan fokus pada penyediaan layanan pengiriman barang dan logistik. Dengan kemajuan teknologi dan inovasi dalam sistem manajemen rantai pasokan, perusahaan ini berhasil memperluas jangkauannya baik di pasar domestik maupun internasional. Keberhasilan ini didorong oleh komitmen mereka untuk memberikan layanan yang efisien dan handal bagi pelanggan .

PT. Columbus Kota Bengkulu juga dikenal karena upayanya dalam keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan. Mereka telah mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk mengurangi jejak karbon, seperti penggunaan kendaraan ramah lingkungan dan optimasi rute pengiriman. Dengan pendekatan ini, PT. Columbus Kota Bengkulu tidak hanya berkontribusi pada lingkungan tetapi juga meningkatkan citra perusahaan di mata publik dan pelanggan, yang semakin memperhatikan aspek keberlanjutan dalam ³⁵memilih mitra bisnis .

E. Teori Siyasah Tanfidziyah

1. Pengertian Siyasah

Kata Siyasah berasal dari fi'il madi sasa yang mempunyai arti mengatur, mengurus memerintah, Pemerintahan atau perumus kebijakan. Menurut Muhammad Iqbal dalam buku fiqih siyasah, *Siyasah Tanfidziyah* adalah tugas melaksanakan undang-undang, untuk melaksanakan negara memiliki kekuasaan eksekutif (al-sulthah al-tanfidziyah).³⁶ Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dalam negeri maupun yang menyangkut hubungan dengan negara lain (hubungan

³⁵ Susanto, R. (2023). *Inovasi dan Keberlanjutan dalam Industri Logistik: Studi Kasus Perusahaan Columbus*. Jurnal Manajemen Logistik, 15(2), 45-58.

³⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah: Konstektualisasi Doktron Politik Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 158.

internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara islam lainnya, sebagaimana halnya kebijakan legislatif yang tidak boleh menyimpang dari nilai-nilai ajaran Islam. Kebijakan politik kekuasaan eksekutif juga harus sesuai dengan nashsh dan kemaslahatan.

2. Dasar Hukum *Siyasah Tanfidziyah*

Al-Qur'an adalah sumber pokok aturan agama Islam yang utama dijadikan dasar dalam menentukan hukum. Al-Qur'an merupakan mukjizat yang paling agung Nabi Muhammad Shalallaahu 'Alayhi Wasallam yang diturunkan oleh Allah Subhanahu wa ta'ala kepada Nabi Muhammad Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam memperkenalkan dirinya sebagai petunjuk bagi seluruh umat manusia. Pernyataan ini mengandung arti bahwa ayat-ayat yang termuat di dalamnya berisi ajaran dan tuntutan-tuntutan yang dapat dijadikan petunjuk dalam kehidupan didunia. Umat Islam dalam sejarah Panjang yang dilaluinya, sepakat bahwa Al-Qur'an merupakan kalam Ilahi yang menjadi nilai dan rujukan utama sumber ajaran Islam. Al-Qur'an juga merupakan risalah Allah kepada manusia semuanya.³⁷

Islam menganjurkan umatnya untuk selalu mensyukuri nikmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala seperti yang telah Allah firmankan secara jelas didalam Q.s An-Nisa': 58:

﴿أَنْ النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنِ تُوَدُّوْا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ ﴿٥٨﴾ بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila

³⁷ Manna Khalil al-Qattan, Mabahlits fi Ulum Al-Qur'an, terjemahan Mudzakir AS, (Jakarta: Pustaka Litera Antaranusa, 1998), cet. Ke-4, hlm. 11.

menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pangajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat". (Q.s An-Nisa' [58]: 4).

Dalam ayat Al-Qur'an Allah memerintahkan untuk umatnya selalu senantiasa berbuat adil. Keadilan dalam makna luas yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya dan tidak berat sebelah keadilan dalam hak berarti memberikan hak bagi masing-masing masyarakat sebagaimana ditetapkan dalam Syari'at Islam.

a) Al-Hadits

Sebagaimana Al-Qur'an, Sunnah (Al-Hadits) Nabi juga berkedudukan sebagai sumber hukum atau sebagai dalil hukum syara'. Kedudukan sunnah Nabi Muhammad Shalallaahu 'Alayhi Wasallam sebagai sumber hukum karena mengandung norma-norma yang didalamnya mengandung hukum syara' dan daripadanya digali serta ditemukan dan dirumuskan hukum syara' di dalam Al-Qur'an terdapat kata "sunnah" dalam 16 tempat yang tersebar dengan arti "kebiasaan yang berlaku" dan "jalan yang diikuti"³⁸

b) Ra'yu (Nalar)

Ra'yu secara etimologi artinya melihat, tergantung apa yang menjadi objek perbuatan "melihat" itu, adalah akal pikiran manusia yang memenuhi syarat untuk berusaha dengan seluruh kemampuannya untuk memahami kaidahkaidah hukum yang fundamental yang umumnya terdapat pada sunnah nabi dan merumuskan menjadi garis-garis hukum yang dapat diterapkan pada kasus tertentu. Penggunaan rayu secara kolektif ialah hasil hukum yang diterapkan berdasarkan

³⁸ bid, hlm. 226.

penalaran yang sama atau kesepakatan tentang penetapan hukum. Sedangkan jika secara perorangan apa yang dicapai oleh seorang mujtahid tentang hukum suatu masalah belum tentu sama dengan apa yang telah dicapai oleh mujtahid lain mengenai masalah yang sama.³⁹

c) *Ijma'*

Ijma' secara etimologi mengandung dua arti yaitu, sebagai ketetapan hati untuk melakukan sesuatu atau keputusan berbuat sesuatu, serta mengandung arti sepakat atau kesepakatan menurut Al-Amidi: *ijma'* adalah kesepakatan sejumlah ahlul halil wa 'aqd (para ahli yang berkompeten mengurus umat) dari umat Nabi Muhammad pada suatu masa atas hukum suatu masalah⁴⁰.

3. Bentuk-Bentuk *Siyasah Tanfidziyah*

1) *Imamah/imam*

Dalam fiqih *Siyasah*, kata *Imamah* biasanya didefinisikan dengan *khilafah*. Keduanya menunjukkan pengertian kepemimpinan tertinggi dalam negara Islam. Istilah *Imamah* banyak digunakan oleh kalangan Syi'ah, sedangkan *khilafah* lebih populer penggunaannya dalam masyarakat Sunni. *Imamah* berasal dari kata *umat*, jamaknya *umam* yang berarti umat, rakyat, atau bangsa.

³⁹ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Maram*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1996), hlm. 264.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 276.

Dalam bahasa Inggris disebut nation, people, jadi imam memiliki arti pemimpin atau orang yang didepan.⁴¹

2) Khilafah/Khalifah

Khilafah dalam terminologi politik Islam adalah sistem pemerintahan Islam yang meneruskan sistem pemerintahan Rasulullah Shalallaahu 'Alayhi Wasallam dengan segala aspeknya yang berdasarkan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah Shalallaahu 'Alayhi Wasallam. Sedangkan khalifah adalah pemimpin tertinggi umat Islam sedunia, atau disebut juga dengan imam a'zham yang sekaligus menjadi pemimpin negara Islam sedunia atau disebut dengan khilafat al-muslim.

3) Imarah/Amir

Imarah merupakan ma dar dari mira yang mempunyai arti ke'miraan atau pemerintahan. kata mir dimasa khulafaurrasyidin digunakan sebagai gelar bagi penguasa daerah atau gubernur, juga sebagai komando militer (mir al-jaisy, serta bagi jabatan-jabatan penting, seperti amirul mukminin, amirul muslimin, amirul al-umar. sedangkan dalam kamus Inggris diartikan sebagai "orang yang memerintah, komandan, kepala dan raja.⁴²

4) Wizarah/Wazir

⁴¹ Abdul wahid, Hukum Islam Kontenporer, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 14.

⁴² Absul Syukur Al-Aziz, Sejarah Peradaban Islam Menelusuri Jejak-Jejak Peradaban di Barat Dan di Timur, (Yogyakarta; al-saufa, 2014), hlm. 229.

Kata wizarah diambil dari kata al-wazr yang berarti at-tsuql atau berat. dikatakan demikian karena seorang wazir memikul beban tugas-tugas kenegaraan yang berat. kepadanya dilimpahkan sebagian kebijaksanaan pemerintahan dan pelaksanaannya.⁴³

Dalam perspektif siyasah tanfidziya, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus didasarkan pada prinsip keadilan, kemaslahatan, dan kepastian hukum. Negara memiliki peran aktif dalam memastikan bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan secara transparan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini mencakup mediasi antara perusahaan dan pekerja untuk mencapai kesepakatan yang adil, serta memberikan perlindungan sosial bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Lebih lanjut, siyasah tanfidziya mendorong perusahaan untuk mencari alternatif lain selain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti pelatihan ulang atau penempatan kembali karyawan, sebagai upaya untuk meminimalkan dampak negatif PHK terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial.⁴⁴

⁴³ Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah: Konstektualisasi Doktrin Politik Hukum*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2012), hlm. 166.

⁴⁴ Muh. Aqil Fatahillah. "Analisi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Mahasiswa Syar'iyah*, 2021.

Siyasah tanfidziyah juga menekankan pentingnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemerintah harus memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua kewajiban hukumnya, termasuk memberikan pesangon yang layak dan memenuhi hak-hak pekerja lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran, pemerintah harus bertindak tegas untuk memberikan sanksi yang sesuai dan memastikan bahwa keadilan ditegakkan bagi pekerja yang dirugikan. Dengan demikian, *siyasah tanfidziyah* berupaya untuk menciptakan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang adil, transparan, dan bertanggung jawab, yang melindungi hak-hak pekerja dan mempromosikan stabilitas sosial.⁴⁵

Peran *siyasah tanfidziyah* dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah untuk memastikan bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adil, dan mempertimbangkan kemaslahatan semua pihak. *Siyasah tanfidziyah* menekankan pentingnya pemerintah dalam menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah penyalahgunaan wewenang oleh

⁴⁵ Hakim, A. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Siyasah*. Yogyakarta: UIN Press, 2018.

perusahaan. Selain itu, Siyasaah Tanfidziyah juga mendorong adanya mediasi dan dialog antara perusahaan dan pekerja untuk mencapai solusi yang terbaik. Dengan demikian, siyasaah tanfidziyah berperan dalam menciptakan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab, yang meminimalkan dampak negatif bagi pekerja dan masyarakat.

