

Conceptual Article

Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak

Rudi Febrianto Wibowo^{1*}, Ratna Herawati²

¹Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

²Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

*rudiifebrianto26@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the protection of workers for unilateral termination of employment (PHK). Specifically, it aims to: first, what is the basis for regulating the termination of employment, second, legal protection for workers / laborers who have been dismissed unilaterally. This research method is normative juridical using the statue approach and the conceptual approach. The results of the study indicate that the termination of employment (PHK) has a regulatory basis that is contained in Article 151 of the Employment Creation Act which discusses ways to carry out Termination of Employment (PHK). The exception regarding termination of employment (PHK) is contained in Article 153 of the Job Creation Act. Termination of Employment (PHK) has various reasons that are contained therein. Termination of employment (PHK) can be carried out if it is not done unilaterally and is detrimental to workers / laborers. Legal protection regarding termination of employment (PHK) has been regulated unilaterally in Article 153 of the Job Creation Law, which in term of employment relationship employers are prohibited from terminating employment (PHK). Unilateral Termination of Employment (PHK) is strictly prohibited and is very clear, except for certain circumstances that force the dismissal to be carried out, as regulated in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords: Labor; Company; Layoffs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Secara khusus bertujuan untuk: pertama, Apakah yang menjadi dasar pengaturan dari Pemutusan Hubungan Kerja, kedua, perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak. Metode Penelitian ini yaitu yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang (statue approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja yang membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, sebagaimana pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Tenaga Kerja; Perusahaan; PHK.

A. PENDAHULUAN

Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 yaitu "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial".

Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat/manusia (Mertokusumo, 2011). Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai (Sampara, 2011). Dan perlindungan terhadap pekerja/buruh memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh (Husni, 2006). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif (Yahya, 2020).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak dmencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak (Darwan, 2000). Menurut Sunil J. Ramlal, "Losing one's job often entails confronting the losses associated with these secondary benefits. It is not surprising, therefore, that job loss, particularly involuntary job loss, has been found to be stressful, and, on average, to have a negative impact on mental health" (Ramlal, 2014). Banyak dampak yang diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh.

Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK.

Penelitian yang dilakukan oleh David J. Flanagan dan K.C. O'Shaughnessy menyebutkan

bahwa, "Many view layoffs as a tool managers can use to improve performance by cutting costs. Seen in this light, layoffs could have a positive impact on reputation. However, empirical evidence suggests that the gains to performance are elusive" (Flanagan, & O'Shaughnessy, 2005). Dari penelitian tersebut dapat dikatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang dijadikan alat untuk memotong biaya operasional suatu perusahaan dan juga berdampak positif bagi para pengusaha/perusahaan tetapi tidak untuk pekerja/buruh yang dimana mereka kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk kehidupan sehari-hari.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini (Akdogan, 2009). Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang

dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Ciptaker. Dalam Undang-Undang Ciptaker ini juga dapat dinamakan sebagai undang-undang sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan (Prabowo, 2020)

Dalam proses PHK yang dimana sedang diajukan ke LPPH, 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 PHK tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima,

Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan-alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti: "a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan; c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d. Menikah; e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f. Mempunyai pertalian darah

dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; g.Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h.Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i.Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j.Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.

Kejadian yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak hal yang menyebabkan karyawan itu berhenti, baik atas permintaan sendiri maupun adanya suatu peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari berhentinya karyawan dalam pekerjaannya juga berdampak pada keluarga dari karyawan tersebut, karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan juga keluarganya. Oleh karenanya, manager SDM harus sudah menghitung dengan matang berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja yang berhenti agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya hingga tingkat cukup (Zulhartati, 2012). Bersamaan dengan itu

adapun muncul sebuah problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha (Eriza, 2016).

Dalam jurnal ini menggunakan referensi penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas mengenai perlindungan pemutusan hubungan kerja secara sepihak bagi pekerja/buruh. Hasil Referensi Penelitian yang pertama yakni sebagai berikut: penelitian Muhammad Fahrurrozi membahas mengenai upaya yang dilakukan pekerja tetap PT. Indah Kia atas pemberhentian yang dilakukan secara sepihak dan hambatan atau kendala yang ditemui dalam proses penyelesaian sengketa atas pemberhentian pekerja (Fahrurrozi, 2018).

Dalam penelitian Suhartoyo dibahas mengenai perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Penelitian ini fokus pada peraturan tertulis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang berdasarkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Suhartoyo, 2019). Penelitian oleh Ayu Ratna Hari Putri, Sonhaji, dan Solechan membahas mengenai pengaturan PHK dengan alasan efisiensi dalam Peraturan Perundang-Undangan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK dengan alasan efisiensi dilihat dari UU Ketenagakerjaan dan berdasarkan Putusan MA Nomor

474 K/Pdt.Sus-PHI/2013 (Putri, Sonhaji, & Solechan, 2016).

Dalam Penelitian oleh Asuman Akdogan, peneliti lebih berfokus pada pemahaman perampingan suatu perusahaan/organisasi dan pemutusan hubungan kerja pada suatu komitmen yang sudah disepakati oleh perusahaan/organisasi (Akdogan, 2009). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunil J. Ramlal dengan jurnal yang berjudul Dampak PHK bagi karyawan dan strategi yang digunakan dalam mengatasi PHK yang menguji dampak PHK terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik individu, dampak PHK terhadap komitmen yang sudah dilakukan oleh karyawan, strategi penanggulangan yang dilakukan oleh karyawan agar tidak terjadinya PHK, dan strategi mencari pekerjaan baru bagi karyawan (Ramlal, 2014).

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan acuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana membahas secara detail mengenai dasar pengaturan dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang sering terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan judul "PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK". Penelitian ini ingin mencari jawaban atas pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah yang menjadi dasar pengaturan dari Pemutusan Hubungan Kerja?

2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak?

B. PEMBAHASAN

1. Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan Kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak (Suhartoyo, 2014). Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan (Putra, 2020). Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun jalur hukum (Sonhaji, 2019).

Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik (Djumialdji, 2005).

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dengan

mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (Hardjoprajitno, Saefulloh, & Wahyuni, 2014)

Dalam hubungan kerja subyeknya adalah para pengusaha dengan peker/buruh. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah". Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu Dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu: "a.Termination, yaitu putusannya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah

disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya; b.Dismissal, yaitu putusannya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alcohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik; c.Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru; d.Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi" (Putri, Sonhaji, & Solechan, 2016).

Dari pengertian yang dipaparkan oleh manulang tersebut, terlihat bahwa penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak. Namun pada kenyataannya justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja bersumber pada salah satu pihak.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu: "a.Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan

pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*); e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. Perusahaan pailit; g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh; h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja; i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan; k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja; l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib; m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja; n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.

Dapat dilihat dari poin-poin di atas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha / perusahaan memiliki kelonggaran

kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa (Arnani, 2020).

Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (*skorsing*) yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi para pekerja/buruh upah memanglah hal yang utama bagi mereka dan keluarga mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 157 A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan mengenai hubungan industrial yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. (Aisha, 2019)

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK Secara Sepihak.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Maulinda, & Dahlan, 2016).

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemic saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama (Sahetapy, 2020).

Menurut Suhartoyo, "Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain" (Suhartoyo, 2019). Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh (Budijanto, 2017).

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak

bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun (Asikin, 2006). Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan

hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial". Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja (Fahrurrozi, 2018)

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: "a.Pelindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha; b.Pelindungan

terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja; c.Pelindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan d.Pelindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja."

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945.

Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur-kreditur lainnya (Tumeleng, 2017).

C. SIMPULAN

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat

dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh.

Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hak ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Aisha, Berliana D. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist- Diction Law Journal*, Vol.2, (No.1), pp.63-76.

Budijanto, Oki W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, (No.3), p.396.

Eriza, N. (2016). Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap

PEkerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol. 3, (No.2), pp.1-12.

Fahrurrozi, M. (2018). 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), p.11.

Maulinda, Rizka., & Dahlan, M.Nur Rasyid. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian KErja pada PT. IU. *Kanun; Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.18, (No.3), pp.337-351.

Prabowo, Adhi S. (2020). Politik Hukum Omnibus Law. *Jurnal Pamator*, Vol.12, (No.1), p.4.

Putra, Ferdy D. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid. *Media Iuris*, Vol.3, (No.2), p.138.

Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Review*, Vol.5, (No.2), p.6.

Sahetapy, Prilly P. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, (No.1), p.271.

- Suhartoyo. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, Vol.43, (No.4), p.477.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.2), p.329.
- Sonhaji. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.1), p.61.
- Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol.1, (No.1), p.78.
- Akdogan, A. (2009). The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A Field Research, *The Journal of American Academy of Business (Cambridge)*, Vol.14, (No.2), p.337.
- Flanagan, David J., & O'Shaughnessy, K.C. (2005). The Effect of Layoffs on Firm Reputation. *Journal of Management*, Vol.31, Issue 2, p. 448.
- Ramlall, Sunil J. (2014). Layoffs, Coping, and Commitment: Impact of Layoffs on Employees and Strategies Used in Coping with Layoffs. *Journal of Management and Strategy*, Vol.5, (No.2), p.26.
- TESIS
- Tumeleng, Elisa Kurniawati S. (2017). Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC). Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- BUKU
- Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Darwan, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya
- Djumaldji, F.X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika
- Hardjoprajitno, Purbadi., Saefulloh., & Wahyuni, Purwaningdyah Murti. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Husni, L. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mertokusumo, S. (2011). *Teori Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Sampara, S. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Total Media
- SUMBER ONLINE
- Armani, M. (2020). Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan OmnibusLaw Cipta Kerja. Retrieved from <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/beda-aturan-phk-di-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja?page=all>
- Yahya, Achmad N. (2020). Dari Kontrak Seumur Hidup Hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja Yang Jadi Sorotan Buruh. Retrieved

from <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/07/06503791/dari-kontrak-seumur-hidup-hingga-phk-sepihak-ini-8-poin-uu-cipta-kerja-yang?page=all>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang
kepailitan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta
Kerja