

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA
KERJA YANG MENGALAMI PHK BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Disusun dan diajukan oleh:

REGINA AMELIA

B02 117 1 010



PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
YANG MENGALAMI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

OLEH

REGINA AMELIA

B02 117 1 010

SKRIPSI

**Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana pada
Program Studi Hukum Administrasi Negara**

PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

DEPARTEMEN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

PENGESAHAN SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
YANG MENGALAMI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Disusun dan diajukan oleh

REGINA AMELIA
B02 117 1 010

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tanggal 26 Juli 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H.
NIP. 19560607 198503 1 001

Muh. Zulfan Hakim, S.H., M.H.
NIP. 19751023 200801 1 010

Ketua Program Studi
Sarjana Hukum Administrasi Negara

Dr. Muhammad Ilham Arisaputra, S.H., M.Kn.
NIP. 19840818201012 1 005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa Skripsi mahasiswa:

Nama : Regina Amelia

Nomor Induk Mahasiswa : B021171010

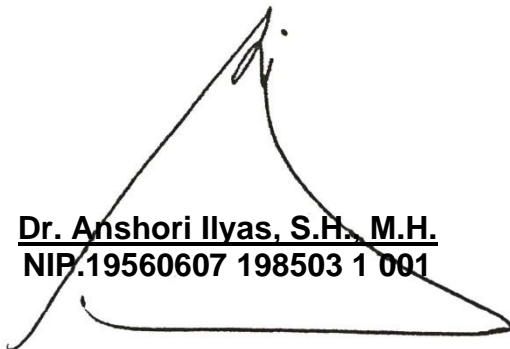
Program Studi : S1-Hukum Administrasi Negara

Judul : Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi
Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang
Cipta Kerja

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

Makassar, 30 Mei 2021

Pembimbing Utama



Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H.
NIP.19560607 198503 1 001

Pembimbing Pendamping



Muh. Zulfan Hakim, S.H., M.H.
NIP.19751023 200801 1 010



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan
Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama	: REGINA AMELIA
N I M	: B021171010
Program Studi	: Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi	: Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Juli 2021

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset
dan Inovasi



Prof. Dr. Hamzah Halim SH.,MH
NIP: 19731221 199903 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Regina Amelia
Nim : B021171010
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul :

**"Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang
Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020
Tentang Cipta Kerja"**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 30 Mei 2021

Yang Menyatakan



REGINA AMELIA

ABSTRAK

REGINA AMELIA (B021171010) dengan Judul ***"Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja"***. (Dibimbing oleh Anshori Ilyas sebagai pembimbing I dan Muh. Zulfan Hakim Pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu pendekatan terhadap masalah segi peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya tentang Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan hukum primer sekunder, dan tersier.

Adapun hasil penelitian yaitu perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengganti Hak. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha yakni dengan upaya penyelesaian di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial dimulai dari penyelesaian bipartit, kemudian tahap mediasi ataupun konsiliasi. Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial, berkaitan dengan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

ABSTRACT

REGINA AMELIA (B021171010) with the title "Juridical Review of Legal Protection for Workers Experiencing Layoffs Based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation". (Supervised by Anshori Ilyas as supervisor I and Muh. Zulfan Hakim Advisor II).

This study aims to examine the legal arrangements regarding legal protection of the rights of workers who experience termination of employment based on the Employment Copyright Act and to find out the legal remedies that can be taken by workers who experience layoffs due to their rights not being fulfilled by employers.

This study uses a normative legal research method, namely an approach to problems in terms of applicable laws and regulations, especially regarding Manpower. Data collection techniques through library research are collecting primary, secondary, and tertiary legal materials.

The results of the research, namely legal protection of the rights of workers who have experienced layoffs have been regulated in Article 156 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, amendments to Law Number 13 of 2003, including: Severance pay, Service Period Rewards, Reimbursement of Rights. Legal remedies that can be taken by workers who have been laid off due to their rights not being fulfilled by employers are by way of settlement outside the Industrial Relations Court, starting with bipartite settlement, then mediation or conciliation. Meanwhile, the settlement of disputes through the Industrial Relations Court is related to decisions issued by the Industrial Relations Court.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbi 'alamiin. Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak karunia-Nya kepada penulis sehingga senantiasa diberikan kemudahan, kesabaran dan keikhlasan dalam menyelesaikan skripsi berjudul **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK di Kabupaten Bone Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”**. Penulisan skripsi ini untuk memenuhi persyaratan guna menyelesaikan program Sarjana (S1) Program Studi Hukum Administrasi Negara di Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat dilalui berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, terlebih kepada kedua orang tua yang terkasih yaitu Bapak Muhammad Rusdi, S.E. dan Ibu Dahlia serta adik Surya Ningrat yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya. Tak lupa pula penulis ucapkan rasa terima kasih

yang sebesar-besarnya kepada Nenek Hj.Haniah dan seluruh keluarga besar atas semangat dan dukungan yang diberikan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak atas bantuan serta dukungan, yaitu kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
2. Ibu Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
4. Dr. Muhammad Ilham Arisaputra, S.H., M.Kn. sebagai Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara. Terima kasih banyak atas perhatian serta kemudahan yang telah diberikan selama ini.
5. Bapak Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Muh. Zulfan Hakim, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing II penulis. Terima kasih atas segala arahan dan sarannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si. dan Ibu Dian Utami Mas Bakar, S.H., M.H. Terima kasih atas kesediannya menguji penulis dan menerima skripsi yang masih jauh dari kesempurnaan.

7. Pegawai/Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, terima kasih atas bantuan dan keramahannya dalam menjalankan tanggung jawab profesi untuk melayani segala kebutuhan akademik penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Hasni pegawai/staf Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, terima kasih telah memberikan banyak bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman HAN 2017, terima kasih atas ikatan pertemanan yang terjalin semenjak di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
10. Penulis juga ini mengucapkan banyak terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan: Aulia Safina, Nur Riska Afwika, Huzaifah Nur Rahma, Tiffany Christin, Latifa Ashar, Asyia Mughny, dan Riska, terkhusus kepada Taufik Firmansyah yang telah memberikan banyak bantuan, dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, 30 Mei 2021

Regina Amelia

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	v
PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
F. Metode Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN PERTAMA	

A. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan	19
B. Tenaga Kerja	20
1. Pengertian Tenaga Kerja	20
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	22
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	32
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	41
D. Perlindungan Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja	43
1. Pengertian Perlindungan Hukum	43
2. Macam-Macam Perlindungan Hukum	45
3. Perlindungan Tenaga Kerja	46
E. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	50

BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN KEDUA

A. Hubungan Industrial	66
B. Perselisihan Hubungan Industrial	67
C. Penyelesaian Perselisihan Diluar Jalur Pengadilan Hubungan Industrial (<i>Non Litigasi</i>).....	69
D. Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur Pengadilan Hubungan Industrial (<i>Litigasi</i>).....	79
E. Analisis Upaya Hukum yang dapat Dilakukan oleh Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Akibat Tidak Dipenuhi Hak-haknya oleh Pengusaha	83

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
DAFTAR TABEL	61
Tabel 1	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan ialah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan tertentu, pekerjaan cukup erat keterkaitannya dengan kehidupan manusia sebab dengan pekerjaan seseorang dapat memperoleh upah berupa uang atau dalam bentuk barang. Hidup di muka bumi ini memerlukan berbagai macam kebutuhan seperti kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan, dan papan.

Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga untuk meningkatkan status sosial dan gaya hidup seseorang. Untuk mencapainya seseorang harus bekerja, baik itu usaha sendiri yang berarti berusaha menggunakan modal sendiri atau pekerjaan dari orang lain yaitu dengan mengandalkan dan menaati orang yang memberikan pekerjaan.

Seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain mencakup berbagai unsur seperti perintah, upah dan hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan, dalam proses pelaksanaannya kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang sama-sama harus terpenuhi sebagai bagian dari akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud ialah suatu hubungan yang timbul dari

perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dengan pekerja/buruh.

Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya.¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²

Peristiwa PHK masih seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk terselesaikan, baik mengenai PHK itu sendiri maupun akibat hukum dari PHK. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK berawal dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan, alasan-alasan melakukan PHK, kedua belah pihak baik pekerja/buruh

¹ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*", *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018, hlm.111

² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, hlm. 254

ataupun pengusaha tidak melaksanakan hak dan kewajiban apabila terjadi PHK, termasuk masalah kompensasi yang kerap kali pengusaha mengulur-ulur waktu pembayarannya, selain itu ada juga pengusaha yang menekan uang pesangon pekerja/buruh dengan memotong jumlahnya bahkan ada yang sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayarkan uang pesangon. Hal tersebut menimbulkan munculnya perselisihan, sebab dengan melakukan PHK saja sudah membuat para pekerja/buruh merasa kesulitan karena kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).³

Perusahaan yang melakukan PHK seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, dalam melakukan PHK perusahaan juga harus

³ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110

memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum.⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan.

⁴ Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", Journal of Islamic Business Law, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3.

Perselisihan PHK dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan pengusaha melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu perusahaan melakukan efisiensi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut memberikan kelonggaran

kepada pihak perusahaan untuk melakukan PHK sebab PHK dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan.

Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

PHK dapat dikatakan sebagai suatu pelanggaran hak asasi manusia (HAM), Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum yakni pemberian perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat dinikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dalam hal ini, perlindungan hukum berlaku pula bagi tenaga kerja yang mengalami PHK karena hak-hak tenaga kerja berdimensi hak-hak asasi manusia dimana berkaitan dengan kebutuhan hidup.

Perlindungan hukum dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan.⁵ PHK tidak boleh dilakukan tanpa memiliki alasan jelas, karena tidak boleh seorangpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi karena pelanggaran hukum.⁶

Perlindungan hukum merupakan perlindungan HAM yang dimiliki oleh subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai aturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945, diartikan bahwa yang menjadi bagian dari pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan.

⁵ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, hlm.175

⁶ Ridwan HR, 2018, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.266.

Maka dari itu, peran pemerintah dibutuhkan demi meningkatnya perlindungan hak tenaga kerja.⁷

Berkaitan dengan hal tersebut perlindungan tenaga kerja dikategorikan menjadi 3 jenis, yakni:⁸

1. Perlindungan ekonomis, merupakan jenis perlindungan yang terkait erat dengan usaha-usaha untuk memberikan tenaga kerja sebuah penghasilan cukup yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya beserta keluarganya.
2. Perlindungan sosial, yakni suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh itu mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja yang diolah atau dikerjakan perusahaan. perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.

⁷ I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 26.

⁸ Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.97

Pemberian perlindungan hukum bagi para tenaga kerja harus diperhatikan dengan melihat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja/buruh.

Di Indonesia konsep hak asasi manusia jelas diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan telah diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 merupakan hak konstitusional dan usaha menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Hal ini merupakan alat untuk mencapai tujuan negara sebagaimana tercantum dalam konstitusi negara.⁹

Beberapa objek yang menjadi perlindungan bagi pekerja/buruh, yaitu:¹⁰

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan penguasa dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

⁹ Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, As Publishing, Makassar, hlm. 72.

¹⁰ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, hlm. 91.

4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam aturan tersebut besaran kompensasi dalam UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan alasan terjadinya PHK.

Dalam terjadinya PHK, jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian

perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi paling lemah dan pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima jika terjadi PHK belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh, perubahan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja terutama tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan pihak pengusaha dan memberikan kelonggaran untuk pengusaha dalam melakukan PHK, terdapat kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakkan hukum.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis membahas mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan acuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berjudul: **“Tinjauan Yuridis Pelindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang kemudian hendak dicapai untuk penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan penunjang dalam rangka pengkajian dan memberikan

pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan, di mana penulis berharap penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana menyelesaikan masalah PHK. Di samping itu juga akan menambah pengalaman dan wawasan penulis serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tahapan-tahapan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja yang di PHK, serta memberi masukan bagi pemerintah agar lebih tegas mengambil kebijakan sehingga perusahaan/instansi tidak melanggar hak-hak para pekerja/buruh.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini sebagai bukti agar tidak adanya plagiarisme atau sering disebut plagiat antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil pencarian atas penelitian yang telah dilakukan melalui internet, ada beberapa skripsi yang membahas mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami PHK, antara lain:

1. Lina Sasmiati, 2014, Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas PHK di PT. Jogja Tugu Trans, diterbitkan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Skripsi tersebut membahas perlindungan hukum terhadap karyawan dan upaya hukum yang dilakukan karyawan atas PHK di PT. Jogja Tugu Trans.

2. Nilawati, 2017, Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diterbitkan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Skripsi tersebut membahas hak-hak tenaga kerja setelah PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Choirunisa, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010), diterbitkan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Skripsi tersebut membahas mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan yang dijatuhi PHK pada perusahaan sektor pangan DKI Jakarta dan peran pemerintah sebagai pengawas perekonomian.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif dipahami sebagai penelitian untuk menguji suatu norma atau ketentuan yang berlaku, juga dapat dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Dikarenakan penelitian ini fokus pada bahan pustaka maka sering kali penelitian normatif disebut juga penelitian doktriner atau penelitian perpustakaan.¹¹

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada pendekatan perundang-undangan, literatur, pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dan juga hasil penelitian yang berkaitan erat dengan pembuktian dalam sebuah perkara. Pendekatan penelitian kemudian dapat dilakukan dengan cara:

¹¹ Irwansyah, 2020, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, Mitra Buana Media, Yogyakarta, hlm.42.

a. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini pada dasarnya dilakukan melalui upaya telaah terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki sangkut paut dengan permasalahan yang sedang dihadapi.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

3. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah dapat digolongkan ke dalam tiga jenis, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ialah bahan hukum utama dalam penelitian normatif yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan yang digunakan, diantaranya:

- 1) UUD NRI Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Cipta Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial
- 6) PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat tetapi membahas topik terkait dengan penelitian yang dilakukan, bahan hukum sekunder terdiri dari:

- 1) Buku-buku tentang ketenagakerjaan/perburuhan
- 2) Skripsi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan
- 3) Jurnal hukum
- 4) Artikel dalam majalah/media elektronik

c. Bahan Hukum Tersier

Dimaknai sebagai bahan hukum yang membantu dalam memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan metode analisis kualitatif, dalam hal ini mengkaji secara mendalam bahan hukum

yang ada kemudian digabungkan dengan bahan hukum lainnya, kemudian dipadukan dengan teori-teori hukum yang ada sehingga diperoleh rumusan argumentasi untuk menjawab persoalan hukum yang sedang terjadi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN PERTAMA

A. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh baik yang menyangkut hal-hal sebelum masa kerja yaitu pemagangan, hal-hal selama masa bekerja yaitu menyangkut jaminan sosial, perlindungan kerja, upah, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal-hal sesudah masa kerja yaitu pesangon dan jaminan hari tua.

Menurut Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kerjaan saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.¹²

Menurut Mr.Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan majikan, buruh dan buruh, dan buruh dengan penguasa.¹³

¹² Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm. 5.

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja, kecuali:¹⁴

- a. Anak-anak dibawah umur 14 tahun.

Anak-anak dibawah umur 14 tahun berarti tidak tergolong atau tidak termasuk tenaga kerja, tetapi dalam hal-hal tertentu oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan anak-anak dapat dipekerjakan dengan beberapa ketentuan yaitu dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

- b. Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu yang penuh.
- c. Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja. Misalnya sakit yang berkepanjangan atau cacat tetap total, narapidana, Milisi

¹³ Zainal Asikin dkk, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.2.

¹⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.cit*, hlm. 1-2.

atau menjalankan perintah negara untuk menjalankan kedaulatan negara.

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja atau buruh yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Istilah pekerja/buruh memang sering digunakan di dalam hukum ketenagakerjaan atau di lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Akan tetapi, istilah buruh lebih banyak digunakan dibandingkan istilah pekerja, karena nuansanya lebih mudah dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani bukan pekerja tani. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja keras.

Ada beberapa istilah lain yang digunakan yaitu ada yang menggunakan pegawai, karyawan/karyawati, pramugara/pramugari, pramuniaga, sopir, pilot, masinis, dan lain-lain. Semua istilah tersebut, disatukan atau dikenal dalam regulasi dengan istilah pekerja/buruh.¹⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian

¹⁵ Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Op.cit*, hlm. 43.

ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁶

Pekerja/buruh pada dasarnya adalah seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan dari pemberi kerja atau pengusaha/majikan. Mampu melakukan pekerjaan dalam hal ini artinya memenuhi syarat yang ditetapkan pemberi kerja. Pekerja/buruh juga bagian dari tenaga kerja yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan sendiri dengan menerima upah.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a) Hak Tenaga Kerja

Hak yang paling diharapkan oleh setiap tenaga kerja adalah upah. Berdasarkan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

¹⁶ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 46-47

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan." Selain itu, ada banyak hak lain yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja selain dari upah, diuraikan sebagai berikut :

1. Hak untuk mendapatkan upah
2. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
3. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya
4. Hak atas pembinaan keahlian, kejujuran, untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan
5. Hak untuk mendapatkan perlindungan hak keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama
6. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat
7. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja
8. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial.¹⁷

b) Kewajiban Tenaga Kerja

1. Melakukan Pekerjaan

¹⁷ Soedarjani, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yutisia, Jakarta, hlm.23

Suatu pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dilakukan sendiri apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan keahlian tertentu yang tidak bisa digantikan oleh orang lain, dan pekerja/buruh tidak bisa pula menyuruh seseorang untuk menggantikannya masuk bekerja apabila dia berhalangan.

2. Menaati Peraturan Tentang Melakukan Pekerjaan

Pekerja/buruh wajib menaati aturan-aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, maksud dari petunjuk pengusaha adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh pekerja/buruh. Ketentuan adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUHPperdata, khususnya Pasal 1603 b yang menjelaskan "Buruh wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh orang atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada menurut kebiasaan." Penataan peraturan oleh buruh bukannya tidak terbatas. Perkataan "dalam batas" pada pasal 1603 b KUHPperdata menunjukkan bahwa buruh hanya wajib menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, perjanjian, peraturan majikan atau kebiasaan.

3. Wajib Membayar Ganti Kerugian dan Denda

Pekerja/buruh bertanggung jawab atas kerugian yang timbul karenanya, biasanya kerugian yang terjadi karena kelalaian dan perbuatan yang disengaja. Perbuatan yang dilakukan oleh diri sendiri untuk merugikan kepentingan pengusaha yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati. Maka atas kejadian tersebut, yang menanggung resiko yang timbul harus menjadi tanggung jawab dari pekerja/buruh. Akan tetapi jika kejadian tersebut benar-benar adanya unsur dari kesengajaan atau kelalaian dari pekerja, maka ada suatu asas yang mengatakan perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian disebabkan bukan akibat kesalahan pekerja/buruh, maka bukan menjadi tanggung jawab dari pekerja/buruh. Harus dibedakan antara kewajiban buruh membayar ganti kerugian dan kewajiban buruh membayar denda, jika kerugian benar-benar terjadi maka buruh harus membayar ganti kerugian, apabila melanggar ketentuan perjanjian kerja tertulis atau aturan majikan maka buruh harus membayar denda.

4. Bertindak Sebagai Pekerja yang Baik

Pekerja/buruh Pekerja/buruh wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatuhan ataupun kebiasaan. Dalam Pasal

1603 KUHPerdara bahwa pada umumnya pekerja/buruh wajib melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh pekerja/buruh yang baik. Dengan demikian pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja dan dapat terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena adanya perselisihan, keadaan tersebut akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, apalagi pekerja/buruh yang memiliki perekonomian lemah dan dapat juga dikatakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut Mutiara S. Panggabean, pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.¹⁸

¹⁸ Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 121.

Pada Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian PHK yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 mengatur pemutusan hubungan kerja pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

PHK dapat juga disebut dengan pemberhentian dan pengakhiran kontrak pekerja/buruh dengan perusahaan, pekerja/buruh dapat diberhentikan dari pekerjaan atas kehendaknya sendiri ataupun mengikuti keputusan yang telah dibuat oleh atasannya.

Menurut Manulag, istilah PHK bisa saja memberikan dan melahirkan beberapa sudut pandang pengertian, yaitu:²⁰

- a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesempatan antara karyawan

¹⁹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.cit*, hlm. 253.

²⁰ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Op.cit*, hlm.114

dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.

- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
- 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.

Dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan :

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
 - 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 failit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. 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;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. 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; dan
 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri;
- j. 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;
- k. 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;
 - l. Pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- 2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).

- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dapat dilihat dari poin-poin diatas bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan PHK secara sepihak. Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha dapat memutus hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (skorsing) yang sedang menjalani proses PHK tetapi upah yang diterima tetap diberikan. PHK sesuai dengan ketentuan Pasal 157A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.²¹

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu :

a) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yaitu perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.

Rasionalitas atau pengurangan terhadap jumlah pekerja/buruh ini biasa dilakukan karena perusahaan tidak lagi mampu menjalankan

²¹ *Ibid.* hlm. 115.

kewajibannya sesuai dengan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dengan jumlah pekerja/buruh sedemikian tersebut.²²

PHK oleh pengusaha/majikan dapat terjadi karena alasan apabila pengusaha/majikan mengalami kerugian sehingga menutup perusahaannya atau pekerja/buruh melakukan kesalahan. Dalam hal tersebut, pengusaha/majikan yang mengalami kerugian berdasarkan ketentuan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruhnya apabila:

1. PHK massal karena perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Banyak yang menafsirkan bahwa dengan alasan efisiensi dapat melakukan PHK kepada pekerjanya. Padahal, sebenarnya UU Ketenagakerjaan sendiri tidak pernah mengenal alasan PHK karena melakukan efisiensi. Sehingga dalam kondisi ini perusahaan seringkali menjadikan alasan tersebut sebagai celah untuk menghilangkan hak pekerja/buruh untuk bekerja. Selain itu, perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global yang mengharuskan

²² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op.cit*, hlm. 253.

pengurangan pekerja, pengusaha tidak khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum pada pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. PHK massal karena perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun dan disebabkan dengan keadaan memaksa (*force majeure*).
3. PHK karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan perusahaan tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

Dengan demikian, adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan, yakni:

- 1) Alasan Ekonomis
 - a. Menurut hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:
 - b. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan
 - c. Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan
 - d. Menurunnya persediaan bahan dasar

- e. Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan kepasar, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- f. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian
- g. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya
- h. Dilaksanakan rasionalitas atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja/buruh dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.

2) Alasan lainnya, yaitu:

- a. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan keterusannya hubungan kerja
- b. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya
- c. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada.

- d. Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang bersangkutan.²³

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari pekerja/buruh, yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada pasal 154A, yaitu:

- 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.

²³ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 12

- d. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

PHK tidaklah diperbolehkan dalam semua kondisi dan situasi apapun, Pasal 153 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan pelarangan pemutusan hubungan kerja tersebut :

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - 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 yang berlaku;
 - 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, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- 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 yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i) perbedaan 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.
- 2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

b) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 61 ayat (1), perjanjian kerja berakhir apabila:

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

c) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Dalam praktik pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh sangat jarang atau tidak mungkin ada. Buruh/pekerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana dirinya sendiri tidak menghendaknya.

Dalam pasal 154A ayat (1) poin g Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

d) Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan adalah dengan adanya putusan pengadilan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Putusan pengadilan ini muncul sebab adanya sengketa antara pekerja/buruh dengan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugatan ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak tersebut.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ada 6 prosedur yang harus dilakukan pengusaha dalam melakukan PHK, yaitu :

1) Menyiapkan Data Pendukung yang Lengkap

Dokumen pendukung berisi tentang factor alasan atau penyebab perlunya melakukan PHK kepada tenaga kerja. Misalnya bentuk pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja, bagaimana keadaan perusahaan sehingga perlu melakukan PHK.

2) Pemberitahuan Kepada Tenaga Kerja yang Bersangkutan

Setelah adanya dokumen pendukung, selanjutnya pengusaha harus melakukan pemberitahuan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. karena hubungan industrial ini merupakan hubungan dua pihak, jangan sampai tiba-tiba karyawan diberhentikan tanpa adanya pemberitahuan, atau jika ada serikat pekerja, maka sebelum melakukan PHK pengusaha harus mengkomunikasikan rencana tersebut kepada serikat pekerja.

3) Musyawarah

Ketika terjadi PHK, prosedur yang pertama kali ditempuh adalah dengan melakukan musyawarah oleh kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Musyawarah bertujuan untuk mendapatkan mufakat yang dikenal dengan istilah bipartit. Melalui

musyawarah kedua belah pihak melakukan pembicaraan untuk menemukan solusi terbaik perusahaan.

4) Media dengan Dinas Ketenagakerjaan

Jika ternyata dalam permasalahan yang terjadi tidak dapat diselesaikan dengan cara musyawarah, maka bantuan tenaga dinas ketenagakerjaan setempat diperlukan, dengan tujuan untuk menemukan cara penyelesaian melalui mediasi atau rekonsiliasi.

5) Melakukan Mediasi Hukum

Apabila dengan bantuan Dinas Ketenagakerjaan belum ditemukan, maka upaya hukum yang bisa dilakukan hingga pengadilan. Jika memang pada hasil akhir PHK tetap dilaksanakan, maka diajukan dengan melakukan permohonan secara tertulis kepada Pengadilan Hubungan Industrial disertai dengan alasan mengapa terjadi PHK.

6) Persiapan Uang Kompensasi

Jika terjadi PHK perusahaan wajib memberikan uang kompensasi, dalam hal ini adalah pesangon, uang penghargaan masa kerja kepada pekerja/buruh.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 151 menjelaskan :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Perlindungan Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka segala aspek kehidupan selalu berdasarkan dengan hukum.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum ialah tindakan atau upaya dalam melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa yang perbuatan tersebut tidak sejalan dengan aturan hukum.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.

Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Perlindungan hukum bagi rakyat harus diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun Paulus E. Lotulung menyebutkan, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.²⁴

Keputusan sebagai instrumen hukum pemerintah dalam melakukan tindakan hukum, dan menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum

²⁴ Ridwan HR, *Op.cit*, hlm. 267-268.

terhadap warga negara, apalagi dalam negara hukum modern yang memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah untuk mencampuri kehidupan warga negara, karena itu diperlukan perlindungan hukum bagi warga negara terhadap tindakan hukum pemerintah.

Menurut Sjachran Basah, perlindungan terhadap negara bilamana sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.²⁵

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif:²⁶

- a. Perlindungan hukum preventif, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan

²⁵ *Ibid.* hlm. 274-275.

²⁶ *Ibid.* hlm. 276-277.

hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

- b. Perlindungan hukum represif, merupakan perlindungan berupa sanksi seperti denda, penjara, hukuman lainnya yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yang dimaksudkan bahwa setiap orang atau tenaga kerja kemudian memiliki hak dan memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan kemampuannya tanpa mendapatkan diskriminasi dengan penggolongan-penggolongan atau perbedaan apapun. Sedangkan pada Pasal 6 dikontekskan menjadi bentuk upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang selama ini, masih banyak merupakan hasil peninggalan kolonial, dengan menempatkan pekerja dalam kedudukan yang tidak menguntungkan dalam hubungan industrial dipandang telah tidak sejalan dan sesuai dengan

kebutuhan, tuntutan dan perkembangan zaman di masa kini maupun di yang akan datang.²⁷

Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu:²⁸

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Perlindungan ekonomis sering juga disebut sebagai Jaminan Sosial, yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka akan menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja atau disebut juga dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan yang sering terjadi, oleh karena itu dalam kerangka memberikan perlindungan ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.²⁹

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam bentuk berupa uang (jaminan kecelakaan kerja,

²⁷ Rocky Marbun, 2020. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, VisiMedia, Jakarta, hlm. 9.

²⁸ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 61-62.

²⁹ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", Jurnal Jurisprudentie, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Vol.3, Nomor 2 Desember 2016, hlm. 66.

kematian, dan tabungan hari tua) dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari risiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya) selama masa kerja berlangsung.

Setiap pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan harus dijawab dengan pengenaan sanksi yang tegas. Sanksi-sanksi tersebut dapat berupa dibatalkannya tindakan yang melanggar demi hukum, pengenaan sanksi pidana, denda atau sanksi administrasi.³⁰

Dalam formalisasi perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk peraturan perundang-undangan harus berlandaskan pada prinsip dibawah ini:

³⁰ Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja", Jurnal Hukum Bisnis Bonus Commune, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Vol. 2, Nomor 2 Agustus 2019, hlm. 141.

1. Prinsip perlindungan pekerja/buruh dalam hukum perburuhan

Pengertian hukum perburuhan menurut Prof. Imam Soepomo "Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah." Tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha.

Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaidah otonom disini meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Sedangkan kaidah heteronom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan adalah pemerintah. Oleh karena itu bentuk kaidah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Peran negara

Pihak ketiga adalah pemerintah dan sesuai dengan tujuan pokok hukum perburuhan yaitu pelaksanaan keadilan sosial dalam

perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, maka negara memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melindungi pekerja.

3. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan tersebut harus dilakukan pemerintah demi tercapainya tujuan pokok dari hukum perburuhan. Peran pengawasan yang dikemukakan oleh Prof. Imam Soepomo adalah "Perundang-undangan khususnya yang bertujuan menempatkan pihak pekerja/buruh pada suatu kedudukan sosial yang wajar, tidak akan mencapai tujuannya, bila pelaksanaannya oleh pihak pengusaha tidak diawasi dengan ketat oleh suatu instansi pengawasan yang ahli."

E. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25) menjelaskan pengertian PHK ialah berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan terlepasnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Berkaitan dengan hal tersebut maka pekerja/buruh yang mengalami PHK perlu dilindungi hak kesejahteraan hidupnya setelah di PHK. Perlindungan hukum yaitu pengakuan dan jaminan hukum yang berhubungan dengan hak manusia selain itu perlindungan hukum juga merupakan upaya dalam melindungi masyarakat dari perbuatan yang sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha yang perbuatan tersebut tidak sejalan dengan aturan hukum. Indonesia adalah negara yang berlandaskan pancasila harus memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya sesuai dengan norma yang terdapat dalam pancasila.

Secara tidak langsung peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional untuk meningkatkan kemajuan dan perkembangan di suatu daerah sangatlah penting dalam memajukan perekonomian negara. Oleh karena itu, pekerja/buruh perlu mendapatkan perlindungan hukum terhadap hak-haknya pada saat mereka mengalami PHK.

Dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu :

- 1) Subjek hukum yaitu pekerja/buruh
- 2) Objek hukum yaitu tindakan pekerja/buruh dan pengusaha untuk pemenuhan hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan
- 3) Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban
- 4) Perlindungan hukum artinya ketika pekerja atau pengusaha melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan

maka salah satu pihak menuntut hak kepada pihak yang lain yang belum memenuhi kewajibannya.³¹

Salah satu aturan PHK yang menjadi perselisihan terlihat dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh." Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Kedua ayat diatas merupakan upaya perlindungan hukum agar PHK tidak dilakukan secara sepihak. Berdasarkan ketentuan tersebut, setiap bentuk PHK wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak, dan jika tidak terjadi kesepakatan, maka PHK baru bisa terjadi setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini merupakan bentuk hadirnya negara dalam mengupayakan agar PHK tidak merugikan salah satu pihak.

³¹ Libertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*, Visi Media, Tangerang, hlm.11

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja konsep dalam Pasal 151 ayat (2) tersebut telah berubah menjadi "Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh".

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam Pasal 37 ayat (3) mengatur pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 hari kerja sebelum PHK. Jika pekerja/buruh setuju, PHK dapat dilakukan. Tetapi jika pekerja/buruh menolak PHK, dalam Pasal 39 ayat (1) pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan PHK dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Menurut penulis perubahan dari prosedur PHK berdasarkan ayat diatas memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perusahaan

harus menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum melakukan PHK. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perlindungan yang diberikan menguap karena Pasal 151 ayat (2) membuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha kepada pekerja/buruh dan perusahaan tidak harus menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketentuan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial dalam Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya dan penetapan atas permohonan PHK hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutus hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Ketentuan tersebut telah dihapuskan dalam Pasal 81 poin 39 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, artinya menghapuskan kewenangan PHK di tangan lembaga penyelesain perselisihan hubungan industrial apabila keputusan PHK tidak menghasilkan kesepakatan dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam kekhawatiran akan terjadinya PHK secara sepihak ini kemudian dibantah oleh pemerintah. Pemerintah beralih, ketentuan pada Pasal 151

ayat (3) berbunyi "Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahukan dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh." Serta dalam Pasal 151 ayat (4) "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Menurut penulis, sekilas terlihat seperti tidak ada yang salah dengan ketentuan ini. Pengaturan PHK pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memang tetap membuka kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melakukan upaya bipartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) jika mereka menolak di PHK. Ketentuan ini dibangun dari logika yang keliru yaitu memandang hubungan kerja selalu bersifat ideal yang menempatkan pekerja/buruh dan pengusaha dalam posisi yang setara. Pada kenyataannya, menolak PHK dan mempertahankan hak-hak bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh pekerja/buruh. Ketakutan terhadap atasan dan ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh sering kali membuat pekerja tidak dapat melakukan apapun ketika terjadi PHK.

Perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK. Sebelumnya Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu efisiensi. UU Ketenagakerjaan menjelaskan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. PHK yang sering terjadi dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi diatur Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada prinsipnya memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi merupakan alasan yang sah. Perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dengan mengurangi jumlah pekerjanya.

Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha maupun pekerja adalah dalam bentuk pemberian kompensasi. Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha, sebaliknya pengusaha memiliki kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya. Kriteria uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terbagi menjadi 2 yaitu masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian tidak selamanya pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh. Adakalanya pekerja/buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha.³²

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja terdiri dari:

a. Uang pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

b. Uang penghargaan masa kerja

Uang penghargaan masa kerja ialah dibayarkan ketika pekerja/buruh sudah bekerja di perusahaan paling sedikit selama tiga tahun.

³² Edy S.Sidarbutar, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Pranita Offset, Jakarta, hlm.9

c. Uang pengganti hak

Uang pengganti hak adalah upah yang diterimakan sebagai pengganti hak-hak karyawan yang belum diambil selama masa kerja.

Beberapa kasus tertentu, adakalanya pekerja/buruh berhak mendapatkan keseluruhan kompensasi. Namun, ada pula pekerja/buruh yang hanya mendapatkan 1 atau 2 saja dari ketiga kompensasi yang dimaksud diatas, bahkan sama sekali tidak mendapatkan kompensasi. Pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dilihat dari berapa lama pekerja/buruh tersebut bekerja pada perusahaan, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Besarnya uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (2) 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, 2 (dua) bulan upah;

- 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.

Besarnya uang penghargaan masa kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (3) 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.

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

- 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. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Alasan PHK dan besarnya Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Day, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja :

Tabel. 1

Alasan PHK dan Besarnya Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

Alasan PHK	Pasal	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja
Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.	Pasal 41	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pengambilalihan perusahaan	Pasal 42 ayat (1)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	Pasal 42 ayat (2)	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	Pasal 43 ayat (1)	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian	Pasal 43 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau	Pasal 44 ayat (1)	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)

mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 tahun			
Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian	Pasal 44 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	Pasal 45 ayat (1)	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup	Pasal 45 ayat (2)	0.75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	Pasal 46 ayat (1)	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena perusahaan mengalami kerugian	Pasal 46 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan pailit	Pasal 47	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g	Pasal 48	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan	Pasal 49	X	X

industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja (pekerja mendapat uang pisah)			
Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 50	X	X
Pekerja mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 51	X	X
Pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut	Pasal 52 ayat (1)	0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja	Pasal 52 ayat (2)	X	X

bersama (pekerja mendapat uang pisah)			
Pekerja tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf l yang menyebabkan kerugian perusahaan (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 54 ayat (1)	X	X
Pekerja tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf l yang menyebabkan kerugian perusahaan	Pasal 54 ayat (1)	X	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan	Pasal 55 ayat (1)	2 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja/buruh memasuki usia pensiun	Pasal 56	1,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sama	Pasal 57	2 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)

Menurut penulis perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK adalah adanya pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan harusnya sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya PHK, kompensasi terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan dengan alasan-alasan terjadinya PHK. Selain itu kewajiban pengusaha menggantikan perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja juga dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Ada beberapa Pasal dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang meniadakan pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seperti Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51, Pasal 52 Ayat (2), dan Pasal 54 Ayat (1) serta Pasal 54 Ayat (2) hanya mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Perubahan-perubahan ketentuan yang terkait dengan PHK dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menunjukkan bahwa Undang-Undang tersebut jauh lebih memudahkan terjadi PHK jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.