

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Hukum
Program Kekhusuan Hukum Perdata



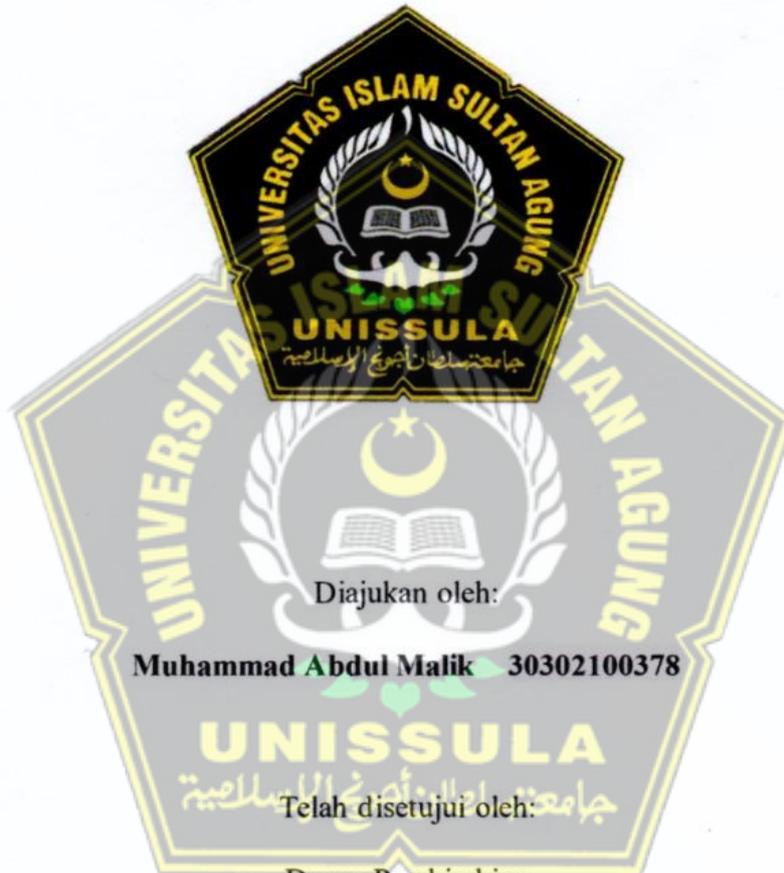
Diajukan oleh:

Muhammad Abdul Malik

30302100378

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020**



Diajukan oleh:

Muhammad Abdul Malik 30302100378

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Arpangi'.

**(Dr. Arpangi S.H., M.H.)
NIDN : 0611066805**

Tanggal,.....

PENGESAHAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Muhammad Abdul Malik
NIM 30302100378

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji

Pada tanggal 2024

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H.
NIDN. 0617106301

Anggota,



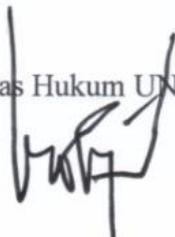
Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H.
NIDN. 0622029201

Anggota,



Dr. Arpangi S.H., M.H.
NIDN : 0611066805

Dekan Fakultas Hukum UNISSULA



Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN. 0620046701

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Abdul Malik

NIM : 30302100378

Dengan ini Saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020

Adalah hasil karya sendiri, judul tersebut belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I di Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) ataupun Universitas lain serta belum pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis dirujuk dalam daftar pustaka.

Karya tulis ilmiah ini adalah milik Saya, segala bentuk kesalahan dan kekeliruan dalam karya tulis ilmiah ini adalah milik Saya

Semarang, November 2024



Muhammad Abdul Malik

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.” (Q.S. Al- Insyirah: 6-8)
- “Cukuplah Allah menjadi penolong kami, dan Allah adalah sebaik-baik pelindung.” (Q.S. Ali Imron : 173)

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tua tercinta, Bapak Supatman dan Ibu Tumiasih berkat doa restunya serta dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Serta saudara saya Wawan Hadi Sutikno.
2. Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil alamin rasa syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT atas kelimpahan rahmat, taufik serta hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan hukum (SKRIPSI) ini. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S-1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud dan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, dan melalui kesempatan ini penulisa ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H, S.E,Akt., M.Hum, Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. H. Jawade Hafidz, SH.MH, Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Dr. Muhammad Ngazis, S.H., M.H Selaku Kaprodi Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Ida Musofiana, S.H., M.H., Selaku Sekretaris Program Studi Sarjana (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Dini Amalia, S.H., M.H., Selaku Sekretaris Program Studi Sarjana (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
8. Dr. Arpangi S.H., M.H., Dosen Pembimbing yang telah sabar dan ikhlas meluangkan waktunya, membimbing dengan segala ilmu dan pengetahuan, sumbangn pemikiran, serta diskusi bermanfaat hingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum dengan baik.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang selalu memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama menempuh perkuliahan.
10. Segenap staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik bagi penulis.
11. Orang Tua Penulis Bapak Bapak Supatman dan Ibu Tumiasih berkat doa restunya serta dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Serta saudara saya Wawan Hadi Sutikno selalu mendukung dan memberikan semangat dalam menempuh pendidikan.

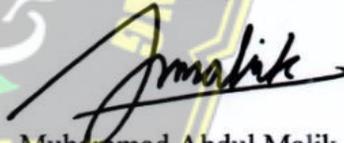
12. Seluruh teman-teman mahasiswa S1-Hukum Universitas Sultan Agung Semarang yang selama ini turut berjuang secara bersama demi tercapainya cita-cita bersama.
13. Serta semua pihak yang mungkin luput untuk disebutkan namun tidak pernah lupa untuk mendoakan dan membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan hukum ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis dengan besar hati menerima kritik dan saran yang membangun agar penulisan hukum ini menjadi lebih baik dan bermanfaat lagi. Semoga penulisan hukum ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

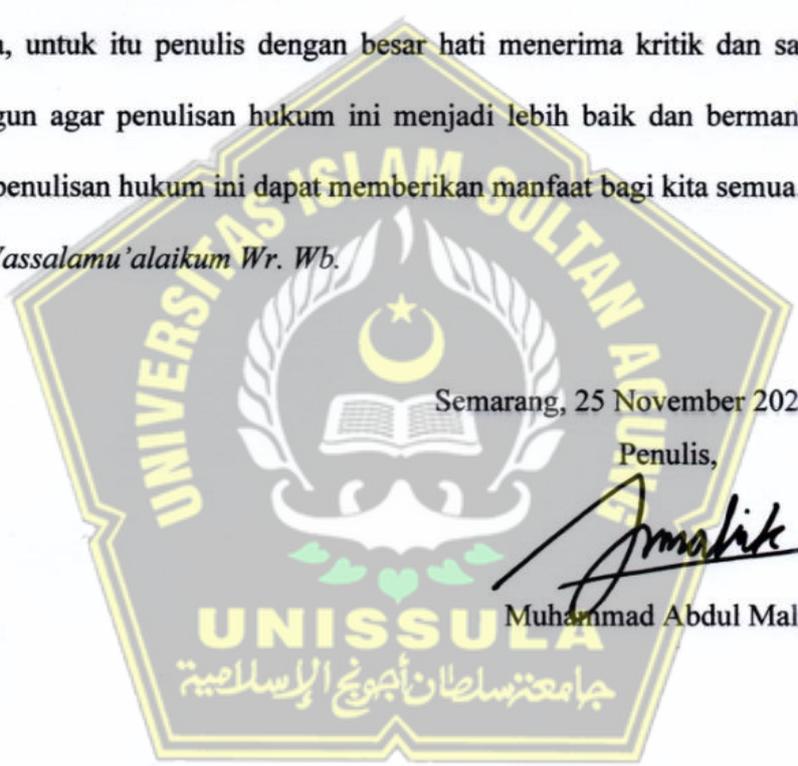
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 25 November 2024

Penulis,



Muhammad Abdul Malik



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Terminologi Penelitian.....	11
F. Metode Penelitian.....	20
G. Sistematika Penulisan.....	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	25
A. Pemahaman Tentang Perlindungan Hukum.....	25
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	25
2. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum.....	27
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	30
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	30
2. Faktor-Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	31
3. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam.....	39
C. Pekerja/Buruh.....	43
1. Sejarah Pekerja atau Buruh.....	43

2. Pengertian Pekerja atau Buruh	44
3. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	46
D. Undang-Undang Cipta Kerja.....	48
1. Latar Belakang Undang-Undang Cipta Kerja.....	58
2. Pengertian Undang-Undang Cipta Kerja	51
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020	53
B. bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020	58
C. Perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020	63
BAB IV PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70

ABSTRAK

Pengaturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi kondisi politik dan adanya perkembangan kebutuhan dalam sistem ketatanegaraan munculah program Omnibus Law dengan melebur beberapa peraturan perundang-undangan menjadi satu yang kemudian disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Metode penulisan dilakukan menggunakan penelitian yuridis normatif yaitu hukum yang dilakukan dengan cara meneliti atau mempelajari masalah dilihat dari segi aturan hukumnya, meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan merupakan isu yang sering menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, baik secara ekonomi maupun psikologis. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berupaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam menghadapi situasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK sepihak berdasarkan regulasi yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya pada perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa undang-undang ini memperkenalkan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang bertujuan untuk memastikan keadilan bagi kedua belah pihak. Selain itu, pemberian kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK sepihak, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, menjadi kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Namun, penerapan undang-undang ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal pengawasan dan implementasi di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan regulasi dan peningkatan kesadaran hukum, baik bagi pekerja maupun perusahaan, untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Kata Kunci: pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan hukum

ABSTRACT

Regulations related to employment in Indonesia are regulated in Law Number 13 of 2013 concerning Employment. However, political conditions and the development of needs in the constitutional system gave rise to the Omnibus Law program by merging several statutory provisions into one which was then called the Job Creation Law. Regulation of legal protection for workers upon unilateral Termination of Employment Relations (PHK) by companies according to Job Creation Law Number 11 of 2020, a form of legal protection provided to workers upon unilateral Termination of Employment Relations (PHK) by companies according to Job Creation Law Number 11 of 2020, the need for legal protection for workers for unilateral Termination of Employment (PHK) by companies according to the Job Creation Law Number 11 of 2020. The writing method is carried out using normative juridical research, namely law which is carried out by researching or studying problems in terms of legal regulations, examining library materials or secondary data.

Unilateral termination of employment (PHK) by companies is an issue that often has a negative impact on workers, both economically and psychologically. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation seeks to provide legal protection for workers in facing this situation. This research aims to analyze the provisions for legal protection for workers against unilateral layoffs based on the regulations contained in the Job Creation Law, especially the changes regulated in the Employment Law.

The research results show that this law introduces a dispute resolution mechanism through mediation, conciliation or arbitration which aims to ensure justice for both parties. In addition, providing compensation for workers affected by unilateral layoffs, including severance pay, gratuity pay, and compensation for rights, is a company obligation that must be fulfilled in accordance with statutory provisions. However, the implementation of this law still faces challenges, especially in terms of supervision and implementation in the field. Therefore, efforts are needed to strengthen regulations and increase legal awareness, both for workers and companies, to create harmonious and just industrial relations.

Keywords: termination of employment, Job Creation Law, legal protection

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konstitusi negara Indonesia menjamin bagi seluruh warga negara untuk mendapatkan kehidupan yang layak, pencapaian kehidupan yang layak tentu dapat diraih dengan memilikinya suatu pekerjaan. Hak dasar untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak telah tertung dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak mendapatkan pekerjaan juga termasuk hak dasar setiap manusia, secara khusus dalam pembahasan ini adalah warga negara Indonesia. Sehingga hak mendapatkan pekerjaan juga termasuk dilindungi dalam HAM karena termasuk hak dasar pada bidang ekonomi.¹ Melalui pekerjaan tentu warga negara mampu secara mandiri untuk mejalani hidup secara layak, selain itu pula dapat menjadi indikator tingkat kesejahteraan masyarakat.

Pengaturan terkait ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dala Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi kondisi politik dan adanya perkembangan kebutuhan dalam system ketatanegaraan munculah program *Omnibus Law* dengan melebur beberapa paraturan perundang-

¹ Muhammad Zainuddin, *Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Nilai Pancasila dan Ahlussunnah Wal Jama'ah*, (Jepara: Unisnu Press, 2020), halaman 50.

undangan menjadi satu yang kemudian disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan bagian dari dinamika regulasi dan Parlemen dalam system ketatanegaraan Indonesia yang lazim. Undang-Undang Cipta Kerja sendiri menggunakan metode *Omnibus Law*.² Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan metode *Omnibus Law* hingga sekarang masih menjadi diskursus yang sangat hangat pada berbagai kalangan dengan analisis sosial, hukum, dan lain-lain. Semangat melahirkan Undang-Undang Cipta Kerja untuk meningkatkan investasi serta menjadikan industrialisasi di Indonesia semakin maju, Adapun usaha yang perbuat diantaranya melalui pemotongan jalur birokratisasi dan menyulitkan perizinan kegiatan baru.³

Latar belakang Undang-Undang Cipta Kerja ini disahkan diantaranya karena tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah. Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini.

Tujuan utama pembuatan Undang-Undang Cipta Kerja untuk memberikan kemudahan dalam berusaha tentu saja diperlukan perubahan peraturan yang

² Munawar, Marzuki, Ibnu Affan, Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, *Jurnal Ilmiah Matadeta*, Vol.3, (No.2), 2021, halaman 453

³ Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 Juni 2020, halaman 64.

mendukungnya.⁴ Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum. Dengan demikian tentu saja perubahan hukum itu harus mampu menyelesaikan permasalahan di kalangan masyarakat dan harus mampu mengantisipasi agar zangan sampai hukum yang dibuat tidak mampu menghadapi kemajuan zaman.

Guna menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁵ Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan

⁴ *Ibid.*

⁵ Rizal Irvan, "Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita", *Jurnal Hukum, Samudra Keadilan*, Volume 15, Nomor 2, Juli-Desember 2020, halaman 192.

ketentuan-ketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat. Sedangkan undang-undang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.

Undang-Undang Cipta Kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Tak jarang isu ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar jangan sampai terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib mereka. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undang-Undang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-Undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat. Dengan demikian Undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja.

Undang-undang Cipta Kerja mengubah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal tanpa terkecuali yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. . Penentuan upah minimum memmerhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Undang-undang Cipta Kerja juga merdeuksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah. Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari undang-undang ketenagakerjaan. Sebelumnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan pekerja alih daya (*outsourcing*) diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi.

Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Secara makna dalam undang-undang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Amanat yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah mengalami perubahan pada peraturan pmerintah penganti undang-

undang tentang cipta kerja bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan hukumnya *makruh*. Ketentuan dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana yang merubah pada Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan bawasanya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan alasan-alasan sebagai berikut:⁶

- 1) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- 2) Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 3) Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Menikah;
- 5) Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- 6) Mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/ Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
- 7) 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

⁶ Ketentuan dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana yang merubah pada Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- 8) Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- 10) Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menuntut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Fakta yang terjadi dimasyarakat khususnya dalam ketenagakerjaan masih terdapat pekerja yang diputus hubungan kerja karena alasan yang mendasar pada larangan-larangan dalam Pasal 43 pada Cipta Kerja. Praktik pemberhentian dilakukan bukan dasar pemberi kerja atau pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja, akan tetapi dari pihak pekerja yang dipaksa dengan kesadaran diri bahwa mengundurkan diri atas dasar permintaan dari pekerja. Sehingga hak-hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja.

Beranjak dari latar belakang yang telah diuraikan serta adanya kesenjangan antara peraturan perundang-undangan dengan praktik yang terjadi dalam hal pemutusan hubungan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji tentang perlindungan hukum terkait pemutusan hubungan kerja, judul yang diangkat nantiya yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?
2. Apa saja bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?
3. Mengapa diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis urgensinya diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penulisan ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis serta manfaat secara praktis, secara spesifik manfaat tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis;
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan dalam memperdalam ilmu hukum, khususnya ketenagakerjaan
 - 2) Dapat memperkaya hasanah keilmuan serta memperkaya referensi hukum, terlebih pada hukum ketenagakerjaan dan terkait undang-undang cipta kerja.
2. Manfaat Praktis;
 - 1) Bagi Pemerintah

Sebagai suatu referensi dalam menentukan kebijakan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap bekerja dimasa yang akan

datang, tidak hanya pemerintah sebagai penyelenggara negara, secara praktis juga dapat dijadikan referensi oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) sebagai lembaga legislative yang memiliki wewenang untuk penyusunan dan perancangan undang-undang. Sehingga mampu memberikan perlindungan bag pekerja serta tetap memperhatikan dari sisi perusaahn penyedia kerja.

2) Perusahaan

Melalui penelitian yang dilakukan diharapkan mampu bermanfaat sebagai pertimbangan oleh perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, selain itu pula dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam memberikan hak-hak pekerja yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Melalui pemenuhan hak-hak tersebut kepada pekerja tentunya mampu meminimalisir adanya suatu perselisihan ataupun tidak menuntut kemungkinan terjadinya konflik yang akan timbul kaerena adaya perbedaan kepentingan.

3) Pekerja atau Masyarakat

Dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang perlindungan hukum bagi pekerja. Serta mengetahui hak-hak apa saja yang dapat diterima oleh pekerja dari perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja. Secara umum penelitian ini juga dimanfaatkan oleh masyarakat dalam pengembangan pengetahuan masyarakat, sehingga memiliki kualitas intelektual yang mampu meningkatkan kesadaran hukum.

E. Terminologi Penelitian

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warganegara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.⁷ Pengertian perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang data berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara).

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari

⁷ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006), halaman 12.

fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁸

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁹ Sedangkan menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.¹⁰

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:¹¹

- 1) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
- 2) Jaminan kepastian hukum.
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warganegara.
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

⁸ *Ibid.*

⁹ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, (Jakarta: Kompas, 2003), halaman 121.

¹⁰ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003), halaman 14.

¹¹ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Op.Cit*, halaman 16.

Esensi perlindungan hukum terhadap penanam modal adalah suatu perlindungan yang memberikan jaminan bagi seorang penanam modal, bahwa akan dapat menanamkan modalnya dengan situasi yang fair terhadap para pihak yang terkait dengan hukum, masyarakat, dan pihak-pihak lainnya, terutama dalam hal mendapatkan akses informasi mengenai situasi pasar, situasi politik dan masyarakat, asset yang dikelola oleh penanam modal, peraturan perundang-undangan, dan lain sebagainya.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Zaeni Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain.¹² Sedangkan secara yuridis dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak berkerja lagi atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila

¹² Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), halaman 46.

hubungan kerja diteruskan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja. Faktor pemutusan hubungan kerja dari instansi disebabkan:¹³

- 1) karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya;
- 2) disiplin yang kurang baik dan perilaku;
- 3) melanggar peraturan dari instansi;
- 4) tidak dapat berkerja sama, sehingga terjadi konflik dengan karyawan lain;
- 5) melakukan tindakan amoral dari instansi;
- 6) usia lanjut; dan
- 7) sakit yang berkepanjangan.

3. Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar,

¹³ Phuty Umul Amaliah, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak Yang Menyertainya*, Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0, halaman 146.

orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1a). Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2

UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

4. Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja dilatarbelakangi oleh sejumlah hal penting, yakni pertama tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya

saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah. Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini.

Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sebagai Negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan daya saing. Tak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan daya saing, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan keadilan.

Namun demikian dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, perlu mempertimbangkan dampak secara menyeluruh, baik dampak ekonomi dan dampak sosial. Di sinilah kemudian kita dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan. Kerap bahwa dibuat atau diubahnya hukum yang mengatur manusia bertentangan dengan kehendak dari sebagian manusia yang lain, Hal ini karena seiring dengan perubahan zaman, tentu saja perlu adanya perubahan

hukum yang mampu mengatur secara menyeluruh dalam menanggapi perubahan yang semakin pesat dari berbagai aspek.

Untuk memberi kemudahan dalam berusaha tentu saja diperlukan perubahan peraturan yang mendukungnya. Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum. Dengan demikian tentu saja perubahan hukum itu harus mampu menyelesaikan permasalahan di kalangan masyarakat dan harus mampu mengantisipasi agar zangan sampai hukum yang dibuat tidak mampu menghadapi kemajuan zaman.

Demi menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam

artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuanketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat. Sedangkan undang-undang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.

Sebagai sumber hukum, undang-undang cipta kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Tak jarang isu ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar jangan sampai terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib mereka. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undangundang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat. Dengan demikian Undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan denga permasalahan

ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis norma hukum dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK sepihak.

a. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian yuridis normatif yaitu hukum yang dilakukan dengan cara meneliti atau mempelajari masalah dilihat dari segi aturan hukumnya, meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian yuridis normatif tersebut, mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, normal, kaidah dari peraturan perundang-undangan putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).

b. Spesifikasi Penelitian

Spesialisasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat penelitian. Analisis deskriptis merupakan penelitian yang berfokus pada satu variabel atau lebih dari satu variabel. Analisis deskriptif berdasarkan hasil penelitian ini hanya menjelaskan atau menggambarkan prosedur yang diikuti dan dianalisis dengan menggunakan teori hukum dan praktek atau bisnis tertentu secara faktual karena berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas.

c. Metode Pengumpulan Data

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat otoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi kepustakaan dengan terbagi menjadi sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat maupun membuat seseorang mematuhi, melaksanakan dan merasa terikat oleh hukum atau peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.

Bahan hukum primer pada penelitian ini antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menunjang dan melengkapi bahan hukum primer. Biasanya bahan hukum sekunder ini berbentuk pendapat para ahli hukum berbentuk doktrin maupun literatur buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, makalah dan karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang menjelaskan dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini biasanya berbentuk kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris dan ensiklopedia.

d. Metode Analisis Data

Penelitian menggunakan analisis kualitatif. Data dianalisis secara deskriptif dengan menguraikan norma-norma hukum dalam peraturan perundang-undangan, teori hukum, serta prinsip-prinsip keadilan untuk menentukan apakah perlindungan hukum bagi pekerja telah sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan karya ilmiah akan disajikan dalam V bab, sehingga mempermudah dalam penulisan sekaligus pembaca dalam mempelajarinya, pembagian bab tersebut yaitu:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini merupakan pengantar untuk memasuki bab selanjutnya, pada bab ini juga akan berisikan latar belakang masalah yang menjadi alasan penulis mengangkat tema ini sebagai bentuk karya ilmiah yang akan dibuat, rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan. Diharapkan penulis dengan adanya karya ilmiah berbentuk skripsi ini dapat diterima dan dapat bermanfaat bagi setiap pembaca.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan yang merupakan tinjauan umum dimana penulis akan menjelaskan pengertian perlindungan hukum, pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja/buruh, perusahaan, undang-undang cipta kerja, konsep pemberian pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja dalam hukum islam,

Bab III : Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara untuk melakukan tahapan dalam pelaksanaan penelitian, nantinya dalam bagian bab tentang metode penelitian akan menerangkan beberapa sub bagian yaitu pendekatan penelitian, spesifikasi penelitian, metode pengumpulan data, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, studi pendahuluan, analisis data

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan inti atau isi dari penelitian yang dilakukan, serta menjawab rumusan masalah yang diangkat oleh penulis, sehingga bab ini akan membahas terkait pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, serta alasan diperlukannya perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dari penelitian dan pembahasan mengenai rumusan masalah yang telah dibahas di bab sebelumnya serta pada bab ini berisi saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemahaman Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak- haknya sebagai seorang warganegara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.¹⁴ Pengertian perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Dalam KBBI yang dimaksud dengan perlindungan adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Sedangkan hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang data berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara).

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang

¹⁴ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Op.Cit*, halaman 12.

dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹⁵

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁶ Sedangkan, menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.¹⁷

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukun dalam bentuk perangkat hukum baik yang

¹⁵ C.S.T. Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Balai Pustaka, Jakarta : 1980), halaman 102.

¹⁶ Sutiono, *Rule Of Law*, (Surakarta: Universitas 11 Maret, 2004), halaman 3

¹⁷ *Ibid*, halaman 4.

bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁸

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹⁹ Sedangkan menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.²⁰

2. Unsur-Unsur Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum tujuan akhirnya hanyalah memberikan rasa keadilan, dibentuk keadilan didasari oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang

¹⁸ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Op.Cit*, halaman 12.

¹⁹ Satjipro Rahardjo, *Op.Cit*. halaman 121.

²⁰ Muchsin, *Op.Cit*, halaman 14.

menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur:²¹

- 1) Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*),
- 2) Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- 3) Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*),
- 4) Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:²²

- 1) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
- 2) Jaminan kepastian hukum.
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warganegara.
- 4) Adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melanggarnya.

Hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum

²¹ Ishaq. Dasar-dasar Ilmu Hukum. (Sinar Grafika. Jakarta : 2009). halaman 43.

²² Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, Op.Cit, halaman 16.

menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan. Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.²³

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.²⁴ Perlindungan hukum preventif merupakan Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah

²³ Ibid, halaman 10

²⁴ Ibid, halaman 20

sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Sedangkan perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²⁵

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Zaeni Asyhadie, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain.²⁶ Sedangkan secara yuridis dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.* halaman46.

sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.²⁷

Secara yuridis merujuk pada Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003

Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa

“Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan 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.”

2. Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak berkerja lagi atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja diteruskan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena

²⁷ Mohd, Syaafi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2009). halaman 76.

keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja. Faktor pemutusan hubungan kerja dari instansi disebabkan:²⁸

- 1) karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya;
- 2) disiplin yang kurang baik dan perilaku;
- 3) melanggar peraturan dari instansi;
- 4) tidak dapat berkerja sama, sehingga terjadi konflik dengan karyawan lain;
- 5) melakukan tindakan amoral dari instansi;
- 6) usia lanjut; dan
- 7) sakit yang berkepanjangan.

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

1) Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

²⁸ Phuty Umul Amaliah, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak Yang Menyertainya*, Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0, halaman 146.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa “ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.” Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah: “Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.” Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c) Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha titik Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK demi hukum. namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia sia dalam pasal 61 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh dalam kurung pasal 61 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 15 1 dan 1 5 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003.²⁹

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah

²⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit*, halaman189

satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata. Lebih lanjut, pasal 162 ayat 3 undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh pekerja atau buruh:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis

- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja atau buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial dalam pasal 169 undang-undang nomor 13 tahun 2003 sikap pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
- b) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 kali berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;
- e) Memerintah pekerja atau buruh untuk melaksanakan bekerja diluar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerja yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan silakan pekerja atau buruh, sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja atau buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial Melalui upaya penyelesaian perundingan

bipartit, konsiliasi, arbitrase atau mediasi kemudian mengajukan gugatan
Pada pengadilan hubungan industrial.³⁰

4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya. PHK karena kesalahan ringan dan PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh (Pasal 153 undang-undang nomor 13 tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja atau buruh:

- a) Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter lama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus menerus;
- b) Memenuhi kewajiban sesuai peraturan di berlaku.;

³⁰ *Ibid*, halaman 190

- 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 atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g) Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus Serikat Pekerja atau serikat buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam 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 perbedaan paham, agama, politik, suku suku, golongan jenis kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan. Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK nya adalah batal demi hukum menurut pasal 170 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Sehingga bilamana pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan

Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat

3. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam

Islam mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu

sudah tentu salah.³¹ Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.³²

Alasan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan adalah karyawan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, reaksi pribadi, kesehatan buruk, menarik diri, pindah ke kota lain, melanjutkan sekolah secara full-time, usia pensiun, adanya kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak (*mutually satisfactory release*), khusus untuk karyawan wanita yang disebabkan karena tugas-tugas rumah tangga atau kehamilan.³³ Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kezaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak. Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis, sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para

³¹ Deti Komalasari, *Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Islam*, Skripsi, (Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2023), haaman 33

³² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), halaman 153

³³ *Ibid*, halaman 154

pihak yang berkepentingan. Perjanjian dalam hukum kontrak, mengandung makna perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu terjadi karena perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Meskipun keterikatan hanya berlaku bagi para pihak yang terlibat perjanjian, namun kewajiban yang timbul dari perikatan dapat dipaksakan secara hukum.³⁴ Kontrak perjanjian termasuk dalam tentang akad, akad dapat diartikan sebagai perikatan/perjanjian. Asal usul istilah akad memiliki akar kata yang kuat dalam al-Quran. Dalam firman Allah SWT:

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad diantara kamu”.... (Q.S Al-Maidah: 01).

Kemudian surat tersebut diperkuat dengan surat Al-Isra’ ayat 34 yang artinya:

“Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban”. (Q.S Al-Isra’: 34).
جامعنا سلطان أجور الإسلام

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (Kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur

³⁴ Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2009), halaman

penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya.

Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad ijarah. Ijarah adalah bentuk sewa menyewa atau dalam bentuk upah mengupah *muamalah* yang telah disyariatkan dalam Islam. Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan al-ijarah itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya al-ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.³⁵ Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.³⁶ Al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti menurut bahasanya ialah al- ,awadh yang berarti dalam bahasa indonesianya ialah ganti dan upah.³⁷

³⁵ Abdul Rahman Ghazali, dkk, Fiqh Muamalat, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), halaman 277

³⁶ Muhammad Syafi'i Antonio, Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek, (Jakarta: Gema Insani, 2001), halaman 52

³⁷ Asyraf Wajdi Dusuki, Sistem Keuangan Islam, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), halaman 279.

C. Pekerja/Buruh

1. Sejarah Pekerja atau Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Callar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1a). Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh

lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

2. Pengertian Pekerja atau Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun

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

Sedangkan pandangan dari Irmayani memberikan makna pekerja atau buruh yaitu tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar yaitu. Buruh profesional dan buruh kasar. Buruh profesional yaitu biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja dan buruh kasar kayar yaitu biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu, kelompok pemilik modal (*owner*) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja / buruh dengan perusahaan berada dalam hubungan kemitraan di bidang produksi sehingga keduanya dituntut untuk berbagi tanggung jawab. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Sedangkan kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja / buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja / buruh merupakan hak pengusaha. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja / buruh mempunyai hak-hak dasar yaitu sebagai berikut:

- 1) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama,
- 2) Hak untuk mendapatkan waktu istirahat dan cuti,
- 3) Hak untuk memperoleh perlindungan,
- 4) Hak atas upah yang layak,
- 5) Hak untuk memperoleh jaminan sosial,
- 6) Hak untuk membentuk serikat pekerja,
- 7) Hak untuk melakukan mogok kerja,

Selain mengatur mengenai hak-hak dasar bagi pekerja/buruh, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh, yaitu:

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai

dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya,

- 2) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- 3) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh wajib melakukan musyawarah untuk mufakat dengan pihak pengusaha apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.
- 4) Dalam hal mogok kerja sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja/buruh juga diatur dalam KUHPerduta Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c yang intinya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
- 2) Buruh wajib melakukan pekerjaannya sendiri meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- 3) Dalam melakukan pekerjaan, pekerja/buruh wajib menaati peraturan dan petunjuk yang diberikan oleh majikan/pengusaha.

D. Undang-Undang Cipta Kerja

1. Latar Belakang Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja dilatar belakangi oleh sejumlah hal penting, yakni pertama tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah. Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini.

Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sebagai Negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan daya saing. Tak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan daya saing, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan keadilan.

Namun demikian dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, perlu mempertimbangkan dampak secara menyeluruh, baik

dampak ekonomi dan dampak sosial. Di sinilah kemudian kita dihadapkan untuk melihat bahwa kemandirian dari hukum akan berhadapan dengan yang ideal dan kenyataan. Kerap bahwa dibuat atau diubahnya hukum yang mengatur manusia bertentangan dengan kehendak dari sebagian manusia yang lain, Hal ini karena seiring dengan perubahan zaman, tentu saja perlu adanya perubahan hukum yang mampu mengatur secara menyeluruh dalam menanggapi perubahan yang semakin pesat dari berbagai aspek.

Untuk memberi kemudahan dalam berusaha tentu saja diperlukan perubahan peraturan yang mendukungnya. Dengan adanya globalisasi, tentu saja akan memengaruhi cara pandang suatu negara dalam upaya menyeimbangkan negara itu dengan negara lain sehingga memiliki daya saing yang cukup baik, termasuk di dalamnya adalah negara Indonesia. Aspek globalisasi yang terjadi di seluruh belahan dunia saat ini telah berakibat pada terjadinya perubahan dalam seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan itu dengan sendirinya akan terjadi juga pada berubahnya hukum. Dengan demikian tentu saja perubahan hukum itu harus mampu menyelesaikan permasalahan di kalangan masyarakat dan harus mampu mengantisipasi agar zangan sampai hukum yang dibuat tidak mampu menghadapi kemajuan zaman.

Demi menciptakan ketertiban dan kepastian hukum dalam menghadapi perkembangan dunia, khususnya dalam menghadapi tantangan untuk mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud

dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau menemukan ketentuanketentuan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat. Sedangkan undang-undang secara material adalah peraturan tertulis yang berlaku secara umum serta dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.

Sebagai sumber hukum, undang-undang cipta kerja tentu saja harus mampu menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Isu ketenagakerjaan termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Tak jarang isu ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa terutama dari serikat pekerja atau kalangan pekerja demi memperjuangkan nasibnya agar jangan sampai terabaikan pada saat penyusunan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan nasib mereka. Isu perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya perlindungan akibat adanya pemutusan hubungan kerja, tapi juga perlindungan pada saat pekerja sedang melaksanakan kewajibannya dan memastikan pekerja mendapatkan haknya, Undangundang Cipta Kerja sebagai pengubah sebagian Undang-undang Ketenagakerjaan tentu saja berdampak kepada berubahnya tatanan sosial. Berubahnya hukum yang mampu memengaruhi

perubahan sosial merupakan sejalan dengan salah satu dari fungsi hukum yaitu sebagai sarana perubahan sosial atau sarana rekayasa masyarakat. Dengan demikian Undang Cipta Kerja sebagai salah satu sumber hukum harus mampu menjawab tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan menuju arah yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan tenaga kerja.

2. Pengertian Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (disingkat UU Ciptaker atau UU CK) adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh lembaga Legislatif dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, UU ini juga disebut sebagai undang-undang sapu jagat atau yang disebut sebagai *omnibus law*. omnibus law dianggap oleh beberapa orang bertentangan dengan sifat demokrasi.

Undang-Undang Cipta Kerja menuai kritik karena dikhawatirkan akan menguntungkan pemilik perusahaan (terutama perusahaan asing), konglomerat, kapitalis, investor (terutama investor asing) dan merugikan hak-hak pekerja serta meningkatkan deferensi di Indonesia dengan mengurangi perlindungan lingkungan. Undang-Undang Cipta Kerja telah dinyatakan "inkonstitusional bersyarat" oleh

Mahkamah Konstitusi, di mana undang-undang tersebut harus diperbaiki hingga maksimal 25 November 2023.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Negara Indonesia merupakan sebuah negara hukum sebagaimana yang diamanatkan dalam konstitusi. Serta tujuan dari negara Indonesia 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”.³⁸ Artinya segala sesuatu yang ada didalam negara Indonesia telah diatur oleh hukum, diantaranya hukum dapat mengatur berbagai aspek kehidupan, mulai dari aspek politik, ekonomi, budaya, sosial hingga agama. Namun dilihat dari aspek sosial masyarakat terkait keberadaan hukum di indonesia semakin tidak aman dan mulai diabaikan di masa sekarang ini.

Sebenarnya hukum tersendiri dibuat dalam rangka untuk menciptakan keadilan ditengah-tengah masyarakat Indonesia, yang bertujuan untuk menjaga dan melindungi kepentingan-kepentingan tiap individu manusia supaya kepentingan itu tidak dapat

³⁸ Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20, <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.

diganggu.³⁹ Salah satunya adalah perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja atau yang biasa dikenal dengan istilah PHK sepihak oleh suatu Perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terutama sepihak merupakan isu yang sering kita dengar hampir disetiap harinya karena sangat dekat dengan lingkungan kita, sebagai sekelompok manusia yang memiliki pekerjaan. Dalam dunia kerja kata “PHK” merupakan momok serta mimpi buruk bagi para karyawan, oleh karenanya para karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar tidak di PHK. Tapi fakta berkata lain yang mana fenomena PHK masih sangat marak terjadi di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa hal.

Dengan maraknya PHK ini tentu saja menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan ketidakadilan bagi masyarakat terlebih khusus para pekerja dikarenakan para pihak korban PHK merasa adanya penyalahgunaan hak-hak dan kesewenang-wenangan dalam memutus hubungan kerja seorang karyawan. Banyak diantaranya keputusan ini dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar dan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang. Hal tersebut tentu melanggar akan aturan di dalam undang-undang terkait ketenagakerjaan dan undang-undang akan hak cipta kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja untuk mencegah terjadinya PHK yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan, hal tersebut sangat

³⁹ Grace Angelia and Andari Yurikosari, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Grace,” *Jurnal Hukum Adigama* 3, no. 1 (2020): 578–602.

diperlukan untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan bawasanya antara pengusaha dan pekerja terdapat keterikatan satu sama lain sesuai dengan apa yang diperjanjikan didalam suatu perjanjian kerja yang dinamakan dengan hubungan kerja. Dalam suatu hubungan kerja kerap kali terjadi perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Maka dari hal tersebut timbulah suatu pemutusan hubungan kerja. Sesungguhnya PHK tidak dapat dilakukan oleh perusahaan dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 153 yang menyatakan:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh 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. pekerja/buruh 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. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh 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 dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya terdapat didalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diantara pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154 A sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (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 pailit;
 - 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 mulai 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 dapat 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 pensiun; 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, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
 - (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam pasal 154 A ayat (1) diatas 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.

Dapat dilihat dari poin-poin diatas 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.⁴⁰

B. Bentuk Perlindungan Hukum yang Diberikan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terutama sepihak merupakan isu yang sering kita dengar hampir disetiap harinya karena sangat dekat dengan lingkungan kita, sebagai

⁴⁰ Wibowo and Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak."

sekelompok manusia yang memiliki pekerjaan. Dalam dunia kerja kata “PHK” merupakan momok serta mimpi buruk bagi para karyawan, oleh karenanya para karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar tidak di PHK. Tapi fakta berkata lain yang mana fenomena PHK masih sangat marak terjadi di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa hal.

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah adanya aturan berkaitan dengan Perlindungan hukum yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia. 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. Selain 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.

Dengan penjabaran dari sebuah hak dan kewajiban dari masing-masing pekerja maupun pengusaha serta jaminan-jaminan yang seharusnya diberikan oleh Perusahaan tentunya sangat memprihatinkan ketika beberapa pasal yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapuskan dan mengabaikan hak-hak para

pekerja yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Maka dari hal-hal tersebut ada beberapa hal yang dapat ditembus dalam persoalan-persoalan yang terjadi disaat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja oleh pengusaha dengan beberapa cara yakni dengan bipartit, tripartit, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁴¹

Bipartit adalah perundingan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul dari hubungan industrial yang dilakukan oleh pekerja/serikat kerja dan pengusaha. Bipartit merupakan hal wajib atau upaya paling pertama yang harus dilakukan dalam penyelesaian permasalahan industrial.

Tripartit atau Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) adalah sebuah forum yang terdiri dari tiga unsur utama: pemerintah, perwakilan pekerja, dan pengusaha. Lembaga ini diatur oleh peraturan pemerintah dan memiliki peran penting dalam menyelesaikan isu-isu ketenagakerjaan, termasuk pengupahan, kondisi kerja, dan perlindungan hak-hak pekerja. Dengan adanya LKS Tripartit, diharapkan dapat tercipta dialog yang konstruktif dan solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah lembaga peradilan khusus yang menangani sengketa di bidang ketenagakerjaan. PHI memiliki beberapa fungsi utama yakni menyelesaikan perselisihan yang muncul antara pekerja dan pengusaha, baik yang bersifat individual maupun kolektif. Menegakkan Hukum Ketenagakerjaan termasuk perlindungan hak-hak pekerja. Menyediakan Forum

⁴¹ Nuraeni, Della Nurul, et.all., “Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia’, *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, hlm.172.

Hukum bagi pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan sengketa secara adil dan transparan.

Dengan penyelesaian persoalan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja apabila Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi agar Serikat Pekerja/Buruh dapat berperan penyelesaian perselisihan PHK, yaitu:⁴²

1. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat perusahaan atau unit produksi dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. Anggota Bipartit ditunjuk berdasar kesepakatan dan keahlian. Lembaga Bipartiti merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dengan tugas utama sebagai media penerapan hubungan industrial dalam praktik kehidupan kinerja sehari-hari, khususnya dalam kaitan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, ketenangan kerja dan usaha, serta peningkatan partisipasi pekerja dalam penetapan kerja

2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan

⁴² Podunge, Ismi Pratiwi, et.all., "Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh", *Jurnal Hukum Le Generalis*, hlm. 393.

bersama. Berdasarkan peran yang diharapkan dari perjanjian kerja bersama tersebut, organisasi pekerja dan pengusaha / organisasi pengusaha dalam menyusun secara bersama-sama syarat-syarat kerja harus melandaskan ciri pada sikap-sikap keterbukaan yang berorientasi ke depan, kekeluargaan, gotong royong, musyawarah dan mufakat, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan perjanjian yang telah dibuat.

3. Pengupahan yang Adil dan Layak

Pengupahan yang adil dan layak adalah pengupahan yang mampu menghargai seseorang karena prestasi dan pengabdianya terhadap perusahaan. Upah yang adil adalah upah yang diberikan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman dan keterampilan seorang pekerja. Adapun upah yang layak adalah upah yang dapat memberikan jaminan kepastian hidup dalam memenuhi kebutuhan pekerja beserta seluruh keluarganya, baik kebutuhan materil maupun spritual.

4. Pendidikan dan Latihan

Hubungan industrial tidak saja memerlukan perubahan sikap mental maupun sikap sosial para pelakunya, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan di bidang pengelolaan teknis dan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin siap bersaing di pasar bebas harus pula menyiapkan konsepsi pendidikan dan latihan seumur hidup di perusahaannya.

5. Membangun Komunikasi

Komunikasi membangun perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guna memperbaiki kualitas kerja. Perusahaan yang tidak mampu menunaikan kewajibannya terhadap pekerjanya dapat dinyatakan pailit dan aset perusahaan yang disita selanjutnya dijual, dilelang untuk pembayaran hak-hak dari pekerja yang diprioritas untuk dilakukan pembayaran.⁴³

C. Perlunya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan

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.⁴⁴

Dari penjelasan di atas dapat kita tarik suatu definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah

⁴³ Syafrida, et.all., 'Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan', *Jurnal Of Law*, hlm.27.

⁴⁴ Wibowo and Herawati, *Op, Cit*

pengakhiran suatu hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/karyawan dan pengusaha. Mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi.⁴⁵

Malayu pernah mengemukakan pendapatnya terkait istilah pemutusan hubungan kerja dapat dijelaskan dari beberapa pengertian, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu putusnya 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 putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik.

⁴⁵ Yogi Syahputra Al idrus and Ananda Chelvin Nurdianto, "Analisis Perlindungan Bagi Pekerja Buruh Maraknya PHK Berdasarkan Studi Kasus Pandemi Covid 19," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol.4, (No.03), 2024, DOI: 232-42, <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i03.767>.

- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena Perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja, dan hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.
- d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.⁴⁶

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kariwan dalam dunia kerja merupakan momok serta mimpi buruk bagi para karyawan, oleh karenanya para karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar tidak di PHK. Tapi fakta berkata lain yang mana fenomena PHK masih sangat marak terjadi di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa hal. PHK ini tentu saja menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan ketidakadilan bagi masyarakat terlebih khusus para pekerja dikarenakan para pihak korban PHK merasa adanya penyalahgunaan hak-hak dan kesewenang-wenangan dalam memutus hubungan kerja seorang karyawan. Banyak diantaranya keputusan ini dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar dan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang. Hal tersebut tentu melanggar akan aturan di dalam

⁴⁶ Jabbal Apriawal, "Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Resilience in Employees Who Have Been Termination (PHK)," *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan* Vol.1, (No.1) 2022, hlm 27–38.

undang-undang terkait ketenagakerjaan dan undang-undang akan hak cipta kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja untuk mencegah terjadinya PHK yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan, hal tersebut sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan ketentuan dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan bawasanya antara pengusaha dan pekerja terdapat keterikatan satu sama lain sesuai dengan apa yang diperjanjikan didalam suatu perjanjian kerja yang dinamakan dengan hubungan kerja. Hakikatnya PHK tidak dapat dilakukan oleh perusahaan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya terdapat didalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diantara pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154 A.
2. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah adanya aturan berkaitan dengan Perlindungan hukum yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia. 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. Selain 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.

3. Pemutusan Hubungan Kerja terhadap kahawatiran dalam dunia kerja merupakan momok serta mimpi buruk bagi para karyawan, oleh karenanya para karyawan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar tidak di PHK. Tapi fakta berkata lain yang mana fenomena PHK masih sangat marak terjadi di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa hal. PHK ini tentu saja menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan ketidakadilan bagi masyarakat terlebih khusus para pekerja dikarenakan para pihak korban PHK merasa adanya penyalahgunaan hak-hak dan kesewenang-wenangan dalam memutus hubungan kerja seorang karyawan. Banyak diantaranya keputusan ini dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar dan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang. Hal tersebut tentu melanggar akan aturan di dalam undang-undang terkait ketenagakerjaan dan undang-undang akan hak cipta kerja. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja untuk mencegah terjadinya PHK yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan, hal tersebut sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Saran

1. Perlunya upaya semaksimal mungkin pada hukum positif untuk melindungi para pekerja agar tidak dilakukannya PHK terlebih secara masal, tentunya hal tersebut akan berdampak bagi masyarakat dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Sehingga undang-undang harus berupaya semaksimal mungkin agar menutup celah adanya peluang untuk dilakukannya PHK oleh perusahaan kepada kariawan.
2. Perlunya peningkatan perlindungan hukum bagi pekerja, dimana hak-hak pekerja harus tetap diutamakan, sehingga tidak adanya tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Selain 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. Hak hak tersebut harus benar benar terpenuhi oleh perusahaan pemberi kerja kepada karyawan.
3. Perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja untuk mencegah terjadinya PHK yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan, hal tersebut sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga diperlukanya lembaga pengawasan serta posko pengaduan terhadap karyawan yang tidak terpenuhinya hak-hak dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, Gema Insani: Jakarta.
- Burhanuddin, 2009. *Hukum Kontrak Syariah*, BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Dusuki, Asyraf Wajdi. 2015. *Sistem Keuangan Islam*, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Ghazali, Abdul Rahman. dkk, 2012. *Fiqh Muamalat*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Hyronimus Rhiti, 2015. *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*. Universitas Atma Jaya: Yogyakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, 2006. *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI: Jakarta.
- Jusmaliani, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Sinar Grafika Offset: Jakarta.
- Komalasari, Deti. 2017. *Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Islam*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu: Bengkulu.
- Muchsin, 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Muhammad Zainuddin, 2020. *Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Nilai Pancasila dan Ahlussunnah Wal Jama'ah*, Unisnu Press: Jepara.
- Satjipro Rahardjo, 2003. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta.
- _____. 2020. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Soejono Soekanto, 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang
Cipta Kerja.

Jurnal

Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 Juni 2020.

Grace Angelia and Andari Yurikosari, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Grace,” *Jurnal Hukum Adigama* Vol.3, (No.1) 2020.

Jabbal Apriawal, “Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Resilience in Employees Who Have Been Termination (PHK),” *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan* Vol.1, (No.1) 2022.

Munawar, Marzuki, Ibnu Affan, Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perpspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, *Jurnal Ilmiah Matadeta*, Vol.3, (No.2), 2021.

Nuraeni, Della Nurul, et.all., “Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja

Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia’, *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.

Phuty Umul Amaliah, *Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak Yang Menyertainya*, Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0.

Podunge, Ismi Pratiwi, et.all., “Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja/Buruh’, *Jurnal Hukum Le Generalis*.

Rizal Irvan, “Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita”, *Jurnal Hukum, Samudra Keadilan*, Volume 15, Nomor 2, Juli-Desember 2020.

Syafrida, et.all., ‘Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan’, *Jurnal Of Law*.

Wibowo Rudi Febrianto. dan Ratna Herawati, 2021. “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol.3, (No.1), 2021.

Yogi Syahputra Al idrus and Ananda Chelvin Nurdianto, “Analisis Perlindungan Bagi Pekerja Buruh Maraknya PHK Berdasarkan Studi Kasus Pandemi Covid 19,” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol.4, (No.03), 2024.