



ISSN Print:
e-ISSN: 2657-0343

Kantor Editor: Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Palembang
Sumatera Selatan – 0139 Indonesia
Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179
Email: lexlata@fh.unsri.ac.id
Website: <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS>

PERLINDUNGAN HAK NORMATIF PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Taufik Elzar* Iza Rumesten RS** Suci Flambonita***

Abstrak : Penelitian yang berjudul “Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang” yang diatur dalam Pasal 153 - 160. Membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam undang-undang cipta kerja. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatannya yakni perundang-undangan dan kasus. Untuk menganalisis bahan hukum digunakan teknik analisis secara deskriptif kualitatif. Kuator adalah pihak yang ditunjuk pengadilan niaga guna penyelesaian kasus tersebut, hal ini memiliki kaitan dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Kepailitan, terkait pesangon dan pembayaran upah pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak diatur pada Pasal 153 Undang-undang Cipta Kerja, perusahaan memiliki larangan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja. Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, adapun PHK bisa dilakukan dan dibenarkan oleh perusahaan jika dalam keadaan yang memaksa (*force majeure*) hal ini tercantum dalam Pasal 154a Undang-undang Cipta Kerja.

Kata Kunci : *Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja.*

Abstract: *The research entitled "Fulfillment of Workers' Normative Rights on Termination of Employment After the Enactment of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Perpu Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law" which is regulated in Articles 153 - 160. Discussing the Termination of Employment (PHK) is regulated in the work copyright law. This research uses normative legal research methods with the approach of legislation and cases. To analyze legal materials, qualitative descriptive analysis techniques are used. Kuator is a party appointed by the commercial court to resolve the case, this has a relationship with Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution and Law Number 4 of 2023 concerning Bankruptcy, related to severance pay and payment of workers' wages. Legal protection for workers who are unilaterally terminated is regulated in Article 153 of the Job Creation Law, companies have restrictions on terminating workers. The regulation on*

termination of employment (PHK) is regulated in Article 151 of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, while PHK can be carried out and justified by the company if it is in a force majeure situation, this is stated in Article 154a of the Job Creation Law.

Keywords: *Termination of employment, employment, work creation.*

Riwayat Artikel:

Diterima : 15 Februari 2024

Revisi : 14 Februari 2025

Disetujui : 18 Maret 2025

DOI:

*Mahasiswa Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Email: taufikelzar08@gmail.com

**Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: izarumestenunsri@gmail.com

***Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: suciflambonitaunsri@fh.unsri.ac.id

LATAR BELAKANG

Indonesia adalah negara hukum yang dalam penegakannya harus berlandaskan pada keadilan bagi rakyat dengan acuan peraturan hukum yang berlaku. Adapun penegakan aturan ini, termasuk kepada penegakan keadilan kepada pekerja yang hak normatifnya tidak dipenuhi oleh perusahaan artinya kesejahteraan pekerja tidak terjamin dan berlawanan dengan amanat konstitusi.¹

Omnibus law dalam bahasa latin artinya untuk semuanya yang bermakna beberapa undang-undang direvisi kemudian digabungkan menjadi satu undang-undang yang memiliki kaitan dengan isu di suatu negara. Proses dengan metode *omnibus law* ini melahirkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.²

¹ Rustini, Iza Rumesten, 2022. *Penerapan Penjatuhan Sanksi Pidana Tambahan Pencabutan Hak Politik Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Lex Lata, hlm 624.

² Maruak Pardede, 2021, *Omnibus Law Dalam Konsep Grand Design Sistem Hukum Indonesia*, Papas Sinar Sinanti, hlm. 190 – 191

Omnibus law dikenal sebagai undang-undang sapu jagat hal ini dikarenakan undang-undang ini meregulasi beberapa undang-undang bahkan puluhan kemudian disatukan, disederhanakan, direvisi hal-hal yang dinilai dapat menghamat investasi termasuk kedalamnya undang-undang ketenagakerjaan.

Pekerja memiliki hak normatif yakni hak pekerja yang ada dan lahir sebagai upaya dalam pemberian perlindungan kepada pekerja yang perlu dan wajib dilakukan serta dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan landasan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama yang memiliki sifat mengikat antara pengusaha dan pekerja.

Pada pengimplementasiannya hak normatif ini menjadi instrumen proteksi pada upaya eksploitasi pada pekerja yang kurang dalam pemahaman terkait hak normatif. Berikut hak proteksi yang harus dipenuhi oleh perusahaan :

- a. Upah minimum
- b. Pesangon
- c. Perlindungan sosial
- d. THR keagamaan
- e. Upah lembur
- f. Waktu istirahat
- g. Serikat pekerja
- h. Mogok kerja

Hak normatif pekerja ialah bagian dari perlindungan bagi pekerja itu sendiri. Sebagai aset yang penting dalam proses produksi hal ini disebabkan pekerja mempunyai peran yang penting dalam jejaring industri jasa ataupun barang. Maka dari itu, penting untuk diberikan perlindungan terkait hak normatif pekerja, hal ini juga memiliki hubungan dengan kinerja pekerja yang akan lebih maksimal jika hak dasarnya terpenuhi dan akan memberikan dampak yang positif bagi produktivitas perusahaan. Adapun landasan dan tatanan hukum harus berpedoman pada prinsip keyakinan yang ada pada masyarakat sebab keyakinan ini adalah

tujuan dari negara itu sendiri untuk menciptakan kedamaian dan kebahagiaan bagi tiap orang.³

Permasalahan tenaga kerja saat ini kian berkembang dan kompleks, maka harus dihadapi dengan penanganan yang serius. Pada perkembangan ini, maka nilai dan tata kehidupan didalam masyarakat bisa mengalami pergeseran maksudnya bisa saja terjadi tindakan pelanggaran terhadap peraturan yang telah berlaku. Untuk menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan bagi pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut agar bisa mencegah dan mengikuti perkembangan yang terjadi, artinya perlu dilakukan penyempurnaan sistem pengawasan ketenagakerjaan khususnya undang-undang agar bisa diterapkan dan ditegakkan demi kepentingan pelaku industri dan perdagangan

Pada saat saya magang dikantor hukum, ditemukan fakta dilapangan dimana ditemukan klien saya yang dipecat oleh suatu perusahaan yang lumayan ternama di Indonesia. Klien saya bercerita bahwasanya ia dipecat secara sebelah pihak tanpa adanya kejelasan lebih lanjut dari pihak perusahaan tersebut bahkan atasannya diperusahaan tersebut yang memecat klien ini berkata : “Bapak sudah tua dan sudah bekerja 20 tahun di perusahaan ini, tentu bapak pasti sudah lelah bekerja”, dari perkataan atasan ini tidak ditemukan alasan jelas kenapa klien di PHK, belum lagi kesaksian dari mantan pekerja tersebut mengatakan bahwasanya sejak tahun 2019 silam tidak ada lagi sosialisasi yang diadakan seperti tahun-tahun sebelumnya di kantor mereka dan juga dia berkata dalam proses pemecatan tersebut tidak menggunakan prosedur SP (Surat Peringatan) 1-3 yang telah dijabarkan pada UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Konstitusi adalah hukum tertinggi yang didalamnya mengatur prinsip demokrasi untuk melindungi hak asasi manusia tiap warga negara, artinya tiap warna negara memiliki hak konstitusional. Adapun, Mahkamah Konstitusi

³ Febrian, Zulhidayat. 2023. *Jaminan Perlindungan Dan Pembatasan Ham Dalam Negara Hukum Pancasila*. Bunga Rampai Perkembangan Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. hlm 25.

memiliki fungsi sebagai pelindung hak asasi manusia (*the protector of human rights*), pegawai demokrasi (*the guardian of the democracy*) dan pelindung hak konstitusional warga negara (*the protector of the citizen's constitutional rights*).

Pemutusan hubungan kerja secara perseorangan yaitu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap 1 (satu) orang buruh hingga 9 (sembilan) buruh dalam kurun waktu 1 (satu) bulan.⁴ Terkait prosedur pemutusan hubungan kerja secara perseorangan memiliki prinsip yakni pengadaan pemutusan hubungan kerja perlu dilakukan perundingan secara musyawarah terlebih dahulu baik pihak perusahaan dan pihak pekerja atau serikat pekerja. Sehingga diperoleh kehendak para pihak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang langsung disampaikan kepada Depnaker bisa ditolak dan dikembalikan.

Pada Putusan Mahkamah Konstitusi khususnya pada Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, ialah penafsiran hukum Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang memiliki kaitan dengan pengujian Undang-undang Ketenagakerjaan. Tafsir konstitusional ini diwujudkan dalam Pasal yang dimohonkan untuk diujikan pada Mahkamah Konstitusi. Penulis melakukan penganalisisan dan memperoleh pandangan bahwasanya Mahkamah Konstitusi adalah konsepsi perlindungan hukum bagi para pekerja, yakni Pasal yang mengatur kewenangan perusahaan untuk melakukan PHK kepada pekerja tanpa adanya alasan (kesalahan/pelanggaran berat) bahkan tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparisial, melainkan hanya menggunakan keputusan perusahaan dengan dukungan bukti yang tidak perlu dilakukan pengujian keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.⁵

Pada tahun 2020-2022, banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerjanya, adapun berdasarkan data Menteri Ketenagakerjaan ditahun 2020 terjadi kasus pemutusan hubungan kerja hingga

⁴ Khakim, Abdul, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4 Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 24.

⁵ Ferianto & Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (Pemutusan Hubungan Kerja) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 162.

386.877 orang, ditahun 2021 yakni 127.085 orang yang di putuskan hubungan kerjanya dan di tahun 2022 tercatat ada 10.765 orang yang kerja (Januari-September 2022) di 28 provinsi yang diputuskan hubungan kerjanya. Adapun Banten menjadi wilayah paling banyak rakyatnya yang mengalami pemutusan hubungan kerja yakni mencapai 34,40%.

Provinsi Sulawesi Barat adalah provinsi yang memiliki catatan paling sedikit rakyatnya terkena pemutusan hubungan kerja yakni hanya 0,009%. Berdasarkan data milik SP KEP SPSI (Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), dijabarkan hasil yaitu dari bulan Januari hingga 29 September 2020 ada 43.567 orang dari 87 perusahaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja.⁶

Berdasarkan Pasal 81 Angka 42 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pada Pasal baru yakni Pasal 154a ayat (1) huruf j dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni PHK bisa dilakukan kepada pekerja jika pekerja tidak bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa adanya keterangan apapun secara tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil.

Pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan dan diterapkan guna pengektifan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan bagi pelaku perdagangan dan industri. Sehingga pengawasan ketenagakerjaan bisa ditegakkan.⁷ Maka, pekerja bisa di PHK jika ia tidak bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa izin, artinya perusahaan memiliki hak guna pemanggilan ataupun pemberian surat peringatan kepada pekerja tersebut sehingga surat PHK tidak semerta-merta langsung diberikan tanpa adanya pemanggilan hal ini telah dijabarkan pada UU Ketenagakerjaan. Namun, untuk kasus pekerja tersebut ia mengatakan tidak pernah tidak masuk selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah berperilaku baik serta tidak melakukan tindakan yang melanggar aturan atau

⁶ Ajeng Wirachmi, 2022, *Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia Sepanjang Tahun 2022*. (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.idxchannel.com/>)

⁷ Suci Flambonita. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*. Simbur Cahaya. Vol 24 No 1, Hlm. 4415.

tindak pidana, sebab tindak pidana adalah kesalahan fatal sehingga bisa di PHK tanpa adanya pemberitahuan SP (Surat Peringatan).

Pihak dari kantor mengarahkan klien tersebut untuk menuju dinas ketenagakerjaan guna dilakukannya mediasi namun mediasi ini belum memiliki titik temu bahkan pihak legal dari perusahaan tersebut ingin membantu klien namun ia tidak dapat berbuat banyak dan pada akhirnya pihak mediator dari disnaker merekomendasikan agar kasus ini dilanjutkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Namun klien dengan berat hati mengakhiri kasus ini hanya sampai pada tahap mediasi hal ini dikarenakan permasalahan di keuangan.⁸ Permasalahan hubungan kerja secara perseorangan yakni pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap 1 (satu) orang buruh hingga 9 (sembilan) buruh dalam kurun waktu 1 (satu) bulan.⁹ Terkait prosedur pemutusan hubungan kerja secara perseorangan memiliki prinsip yakni pengadaan pemutusan hubungan kerja perlu dilakukan perundingan secara musyawarah terlebih dahulu baik pihak perusahaan dan serikat pekerja atau pihak pekerja itu sendiri jika belum ada serikat pekerja.

Maka, diperoleh kehendak para pihak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang langsung disampaikan kepada Depnaker bisa ditolak dan dikembalikan. Pada masa saat ini, perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dimasa yang akan mendatang, dalam konsep perlindungan hukum preventif, negara perlu melakukan perancangan undang-undang yang isi pada Pasal undang-undang tersebut memberikan perusahaan teguran agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimasa yang akan datang, adapun teguran tersebut dimaksudkan bagi para pihak perusahaan yang terkait berisikan evaluasi ulang kepada pekerja yang dipecat adapun jika berdasarkan evaluasi tersebut tidak ditemukannya kesalahan atau kerugian yang dibuat oleh pekerja, maka pekerja tidak sah untuk dipecat. Untuk konsep perlindungan hukum represif pihak pekerja yang dipecat perlu

⁸ *Langsung di PHK tanpa Peringatan*, *bplawyers.co.id*. 2021. (diakses pada 21 Mei 2022 pada situs <https://bplawyers.co.id/2021/05/04/langsung-di-phk-tanpa-peringatan/>)

⁹ Khakim, Abdul, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4 Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 24.

memperoleh perlindungan penuh dari negara, perlindungan ini berupa bantuan kuasa hukum secara gratis hingga kasus tersebut selesai musyawarah atau mediasi di Dinas Ketenagakerjaan daerah setempat. Sehingga dalam penelitian ini membahas terkait bagaimana hak normatif pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023?

METODE

Pada rangka guna tercapainya tujuan penelitian, jenis riset yang dipilih ialah riset hukum normatif yakni riset hukum yang menjadikan hukum sebagai bangunan norma terkait aturan, asas, kaidah, doktrin, peraturan putusan pengadilan dan perundang-undangan.¹⁰ Riset hukum normatif dilakukan dengan penganalisisan bahan pustaka sebagai subjek penelitian tertulis yakni buku, bahan hukum pustaka, majalah, peraturan terkait masalah, sehingga penulis dalam teknik penulisan bersumber dari kepustakaan (*library research*).

ANALISIS DAN DISKUSI

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak pasca berlakunya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Indonesia adalah negara yang berlandaskan dengan hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, perlindungan hukum untuk memperoleh kepastian hukum dan keadilan sangat dibutuhkan oleh masyarakat guna terwujudnya kesejahteraan dan kemakmuran. Untuk mewujudkan *rule of law* perlu ditegakkan hukum yang adil dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) sehingga dapat dibangun bangsa yang kokoh dan beradab.

Perlindungan hukum ialah upaya guna melindungi dan memberikan bantuan kepada subyek hukum, dimana bantuan atau perlindungan ini menggunakan instrumen hukum. Maka dari itu, penulis dalam penganalisisan rumusan masalah yang kedua menggunakan teori perlindungan hukum. Pada sarnya, hukum hadir guna melindungi pekerja ditengah masalah yang disebabkan oleh masa pandemi.

¹⁰ Mukti Fajar. 2017, *Dualisme Penelitian hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 33.

Pada tahun yang lalu, permasalahan tersebut ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengurangan jam kerja, penundaan pemberian gaji dengan beban kerja yang sama dan *unpaid leave*.¹¹

Konsep fleksibilitas ketenagakerjaan harus dijalankan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang bermanfaat, adil dan memiliki kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Adapun, tujuan ini bisa terlaksana jika menggunakan pendekatan sistem pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*), agar politik hukum dalam dimensi *basic policy* ataupun dalam dimensi *enactment policy* seimbang. Pendekatan ini memfokuskan pada paradigma dasar yaitu kesejahteraan sosial dan keadilan dengan potensi nasional pada kondisi lingkungan baik global, regional dan nasional pada masyarakat.

Perlindungan pada hak pekerja belum bisa diwujudkan sepenuhnya, adapun hambatan yang ditemukan adalah : 1. Faktor regulasi, masih ditemukannya celah untuk melanggar peraturan terkait hubungan ketenagakerjaan; 2. Faktor budaya pengusaha, pemberi kerja, pekerja, penegak hukum. Adapun baik pengusaha yang masih tidak sadar akan pentingnya pekerja, pekerja yang masih tidak memahami terkait hubungan ketenagakerjaan sehingga kesadaran untuk melakukan kewajiban bekerja masih rendah dan penegak hukum yang belum bisa melakukan kewajibannya dengan maksimal.

Berikut adalah perubahan apa saja yang terjadi pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Pasal 151 (diubah):

Analisis: Dalam Pasal 151 tersebut telah di tambahkan ayat dalam Pasal tersebut yaitu ayat 4, yang mana apabila pekerja dan pengusaha tidak mendapat kesepakatan dalam perundingan bipatrit maka akan dianjurkan oleh mediator untuk melanjutkan nya di pengadilan hubungan industrial. Tetapi dari yang peneliti lihat ada juga beberapa pekerja yang tidak melanjutkan ke persidangan di pengadilan hubungan industrial.

¹¹ Sahetapy, Prilly P. 2020. *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. Adalah: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, No.1, hlm.271.

2. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Pasal 153 (diubah):

Analisis: Dalam Pasal 153 tersebut telah dijelaskan beberapa poin dan peneliti menganalisis, dalam isi Pasal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah dan diskriminatif. Juga mendorong agar terjadi hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha.

3. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Pasal 156 (diubah):

Analisis: Dalam isi Pasal yang diubah ini, bertujuan untuk memberikan panduan mengenai kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja/buruh dalam situasi tertentu, seperti penghargaan pada masa kerja, uang penggantian hak, dan cuti tahunan yang belum diambil, namun, pada rincian lanjut dan peraturan pelaksanaannya akan diatur dalam peraturan pemerintah.

4. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Pasal 160 (diubah):

Analisis: Analisis dalam Pasal 160 yang telah diubah ini, peneliti menganalisis, Pasal ini memiliki dua tujuan utama, yaitu memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang ditahan karena dugaan melakukan tindak pidana dan mengatur kapan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam situasi ini. Dalam situasi ini, Pasal 160 tersebut berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja yang sedang menghadapi permasalahan hukum sekaligus memberikan penjelasan mengenai pemutusan hubungan kerja yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Isi Pasal yang diubah pada tabel di atas:

Pasal 151 (diubah)

Ditambahkan ayat (4) yang berbunyi “dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan

hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Pada Pasal 151a yang memiliki bunyi bahwa pada Pasal 151 ayat (21) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha jika :

- a. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. Hubungan kerja berakhir antara pekerja dan pengusaha sebab perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya telah habis;
- c. Pekerja mencapai usia pensiunnya dengan landasan perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan;
- d. Pekerja meninggal dunia.

Pasal 153 (diubah)

1. Pengusaha dilarang untuk melakukan PHK kepada pekerja, dengan alasan :
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit, dibuktikan dengan keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan berturut-turut.
 - b. Berhalangan untuk menjalankan pekerjaannya karena harus memenuhi kewajiban terhadap negara berlandaskan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Beribadah sesuai dengan agamanya;
 - d. Menikah;
 - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan dan menyusui bayinya;
 - f. Mempunyai hubungan darah atau perkawinan dengan pekerja lainnya yang masih berada dalam satu perusahaan;
 - g. Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berlandaskan ketentuan yang diatur didalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan;
 - h. Pekerja mengadakan pengusaha ke pihak berwajib karena pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. Berbeda paham, aliran politik, kondisi fisik, agama, suku, golongan, warna kulit, jenis kelamin dan status perkawinan;
 - j. Pada keadaan cacat tetap, sakit dikarenakan kecelakaan kerja, sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang penyembuhannya membutuhkan jangka waktu yang tidak bisa dipastikan.
2. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha memiliki kewajiban untuk mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Pasal 156 (Diubah) pada Ayat 3

Uang penghargaan masa kerja sebagaimana pada ayat (1) **diberikan dengan** ketentuan

Pada Pasal 160 (Diubah), dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib untuk membayar upah namun memiliki kewajiban dalam pemberian bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan : a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% dari upah; b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% dari upah; c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% dari upah; d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% dari upah.

Keadaan pemutusan hubungan kerja memang tidak bisa diprediksi, apalagi saat masa pandemi. Banyak pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan *force majeure*, ketentuan pada Pasal 154a ayat (1) huruf d UU Cipta Kerja, bagian penjelasan umum “cukup jelas”, dan UU Cipta Kerja diterbitkan 3 (tiga) bulan semenjak UU ini diterapkan pada tanggal 2 November tahun 2020.

Berdasarkan teori kepastian hukum, negara harus melindungi warga negaranya dengan menggunakan payung hukum yaitu Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja yaitu : “Pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja, yaitu : “yang dimaksud dengan mengupayakan yakni kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya bisa

dihindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh”.

Pada Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja, ada 3 (tiga) prinsip untuk menghindari terjadinya PHK yaitu :

1. Prinsip pertama, PHK sebagai upaya terakhir dalam keputusan penyelesaian masalah. Hal ini disebabkan jika pekerja di PHK akan mempengaruhi kondisi perekonomian keluarga pekerja.
2. Prinsip kedua, hubungan kooperatif bagi pemerintah, serikat buruh/serikat pekerja, pengusaha dan pekerja/buruh. Pada penjelasan umum UU Ketenagakerjaan yaitu : “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan bisa mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”.
3. Prinsip ketiga, sebelum dilakukannya pengambilan keputusan terkait PHK dengan alasan keadaan memaksa akibat permasalahan seperti pandemi Covid-19 pada masa yang lalu, baik pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus melakukan aktivitas yang positif untuk mencegah terjadinya PHK. Arti “harus” disini yakni bersifat imperatif, jika tidak dilakukan bisa berakibat PHK yang terjadi adalah cacat formil.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang diatur pada Pasal 153 UU Cipta Kerja, pengusaha memiliki peraturan yang harus ia terapkan jika ingin mengambil keputusan untuk memecat pekerja. Adapun PHK tidak bisa dilakukan dengan cara sepihak, hal ini sangatlah jelas, pengaturan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Pemutusan hubungan kerja bisa dibenarkan untuk dilakukan oleh perusahaan jika memang keadaan yang memaksa (*Force Majeure*), hal ini termuat dalam Pasal 154a UU Cipta

Kerja. Keadaan mendesak yang bisa menimbulkan PHK secara sepihak bisa dikatakan sebagai *Force Majeure* dilandasi oleh Pasal 1244-1245 KUHPer sebab keadaan mendesak mempunyai skala besar dan diluar kendali penguaha sehingga kondisi ini bisa mempengaruhi kemampuan ekonomi perusahaan dalam pembayaran upah pekerja. Pada Pasal 153 UU Cipta Kerja termuat larangan PHK pada pekerja dan pada Pasal 185 UU Cipta Kerja termuat pemberian sanksi serta pada Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 termuat sanksi administratif bagi pelanggar dan memberikan perlingungan hukum agar hak pekerja terpenuhi bagi yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan..

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Febrian, Zulhidayat. 2023. *Jaminan Perlindungan Dan Pembatasan Ham Dalam Negara Hukum Pancasila*. Bunga Rampai Perkembangan Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Ferianto & Darmanto, 2010, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) Disertai Ulasan Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. Ke-4 Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti,

Maruak Pardede, 2021, *Omnibus Law Dalam Konsep Grand Design Sistem Hukum Indonesia*, Papas Sinar Sinanti.

Mukti Fajar. 2017, *Dualisme Penelitian hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

Rustini, Iza Rumesten, 2022. *Penerapan Penjatuhan Sanksi Pidana Tambahan Pencabutan Hak Politik Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi*

- Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia, Jurnal Lex Lata, Vol 2, No 3*
- Sahetapy, Prilly P. 2020. *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan, Vol.4, No.1.*
- Suci Flambonita. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. Simbur Cahaya. Vol 24 No 1.*

Sumber Lain

- Ajeng Wirachmi, 2022, *Jumlah PHK di Indonesia Sepanjang Tahun 2022.* (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.idxchannel.com/>).
- Damiana Cut Emeria, 2022, *Jumlah Gelombang PHK Simpang Siur, Ini Faktanya.* (diakses pada 15 januari 2023 pada situs <https://www.cnbcindonesia.com/>).
- Langsung di PHK tanpa Peringatan, bplawyers.co.id.* 2021. (diakses pada 21 Mei 2022 pada situs <https://bplawyers.co.id/2021/05/04/langsung-di-phk-tanpa-peringatan/>).