

TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

¹ Elvira, ² Samuel Soewita, ³ Agus Salim

^{1,2,3} Program Studi Magister Hukum, Universitas Pamulang

E-mail: dosen02660@unpam.ac.id; dosen01298@unpam.ac.id; agussalimlawfirm76@gmail.com

ABSTRACT

This study's objective is to investigate the corporate responsibility of upholding the rights of employees whose employment is terminated by the company unilaterally and to gain an understanding of the legal protection of workers' rights when they experience termination of employment (PHK), as reviewed in accordance with Law No. 11 of 2020 concerning job creation. Specifically, this research will focus on the rights of employees whose employment is terminated by the company without prior notice. Research in the area of normative law, namely the legislative method and the comparative law approach, is being carried out here. According to the findings of the study, (1) PHK terminations are governed by Article 151 of the Employment Act. On this page, instructions are provided on how to send in a form for terminating employment (PHK). It is permissible to put an end to an employee's employment (PHK) as long as it is done in a way that is both equitable and free of discrimination. According to the first paragraph of Article 156 of the 2020 Law on the Promotion of Employment, it is the responsibility of employers to safeguard the legal interests of their workforce in all issues involving PHK. It is the responsibility of the company to offer certain benefits, such as severance pay, money for years of service, and the ability to hire a replacement worker, in the event that an employee is terminated for just reason (PHK). An employee has the ability to make a claim with the Industrial Relations Dispute Settlement Institution (IRDSI) if they believe their rights have been violated by their employer.

Keywords : Termination of Employment, Job Creation Law, Industrial Relations

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Personal Harm, serta untuk menentukan bagaimana pelaku bisnis harus bertanggung jawab secara bersama-sama untuk memenuhi hak-hak karyawan yang terkena Personal Harm. Penelitian ini memanfaatkan hukum yuridis normatif dengan menggabungkan preseden yudisial dan hukum komparatif untuk menciptakan suatu sintesa. Menurut hasil penelitian baru-baru ini, (1) Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menjadi kerangka hukum yang mendasari kontrak serikat pekerja (sering disebut sebagai "Pemutusan Hubungan Kerja"). Bagian ini menguraikan bagaimana PHK dapat dilakukan jika dilakukan dengan tidak jujur dan jika menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat atau menimbulkan kekacauan. Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja menggarisbawahi tanggung jawab pengusaha dalam pemenuhan hak PHK pekerjanya. Dalam kasus klaim kerugian pribadi, pemilik perusahaan bertanggung jawab untuk membayar pajak yang berlaku, kompensasi karyawan, dan biaya hukum. Jika seorang pekerja percaya bahwa majikan mereka telah melanggar hak mereka atas kompensasi untuk kerja lembur atau cedera lain yang diderita dalam pekerjaan, mereka memiliki kemampuan untuk mengajukan klaim kepada Dewan Penyelesaian Sengketa Industri.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, UU Cipta Kerja, Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Undang-undang yang lebih baik diperlukan untuk menjernihkan segudang kesalahpahaman yang terjadi antara pemilik perusahaan dan pekerja tentang PHK (pilihan hubungan kerja). Peraturan baru, seperti Undang-Undang Perubahan dan Revisi Undang-

Undang Ketenagakerjaan Tahun 2020 (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020) dan Undang-Undang Peraturan Pemerintah Tahun 2021 (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021), telah diterbitkan oleh pemerintah dengan sukses besar.

Terhitung sejak 1 Januari 2020, Undang-Undang No. 11 Tentang Cipta Kerja menggantikan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan yang telah berlaku sejak tahun 2003. Sekalipun terjadi PHK antara pimpinan perusahaan dengan pekerjanya, tetap pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab memutuskan hubungan kerja tersebut. Hal ini tidak berarti bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab yang lebih kecil untuk menjamin kesehatan dan keselamatan pekerjanya selama mereka bekerja; sebaliknya, perusahaan tetap memiliki kewajiban dalam kapasitasnya sebagai pemilik perusahaan.

Karena sistem pemberi kerja dianggap kurang menguntungkan dibandingkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagian besar pemilik perusahaan di Indonesia memilih untuk menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sebaliknya, sistem yang diterapkan perusahaan hampir selalu berakhir dengan kerugian bagi tenaga kerja. Fakta bahwa pengaturan pekerjaan yang telah diberikan kepada orang-orang ini hanya bersifat sementara adalah akar penyebab kegelisahan dan ketidakpuasan mereka, itulah mengapa demikian. Selain itu, kontrak kerja waktu tetap sering menjadi penyebab stres bagi pekerja karena menyiratkan bahwa bisnis akan mengutamakan keuntungan daripada karyawan mereka.

Pemutusan Hubungan Kerja untuk bpekerja dipengaruhi oleh kondisi sebagai berikut: bagaimana mengatur PHK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; dan bagaimana penanganan pekerja yang terkena PHK sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dari segi hukum dan etika. Kedua kondisi ini terkait dengan topik pelecehan di tempat kerja.

METODE

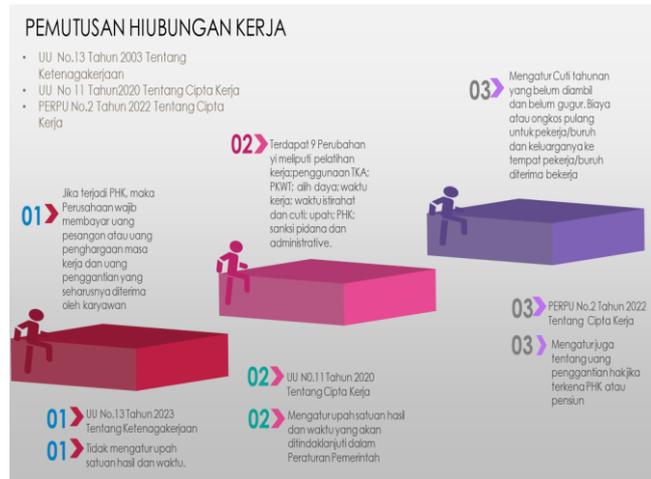
Dalam buku ini, pendekatan normatif dalam studi hukum dilakukan dengan mengacu pada metode undang-undang dan pendekatan hukum komparatif. Kedua pendekatan ini diambil dalam pekerjaan ini. Buku ajar hukum dari tahun pertama, kedua, dan ketiga digunakan sebagai dasar analisis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian disebut sebagai data kualitatif.

Ini adalah penyelidikan kualitatif, jenis penelitian. Kajian ini memberikan data kualitatif tentang pelaksanaan pilihan terkait ketenagakerjaan di perusahaan mulai dari pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga perubahannya melalui undang-undang Omnibus, Undang-Undang Cipta. Garis waktu ini mencakup jangka waktu sejak diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga amandemennya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan, Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang juga dikenal dengan Pasal 151 UU Cipta Kerja menjadi dasar bagi Personal Holding Company (PHK). Bagian ini menguraikan tata cara pengajuan PHK dan pembelaan pekerja yang hak-haknya terancam akibat pengecualian Pasal 153 Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Pengecualian telah disebutkan sebelumnya dalam konteks

Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Jika semua prasyarat terpenuhi, maka prosedur PHK dapat dilakukan. Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan menggarisbawahi tanggung jawab pengusaha terkait pemenuhan hak PHK pekerjaanya. Dalam kasus PHK, hal ini menunjukkan bahwa pemilik perusahaan adalah pihak yang bertanggung jawab untuk membayar pajak yang berlaku, upah karyawan, dan biaya hukum. Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial akan mengambil tindakan hukum jika pengusaha tidak memenuhi hak-hak tenaga kerja atau buruh. Ketiga, PERPU No.2 Tahun 2022 mengatur berapa upah lembur yang berhak diterima oleh pegawai yang terkena dampak PHK.



Gambar 1. Regulasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja dan buruh sering menemukan bahwa PHK memiliki dampak yang luas pada kehidupan pribadi dan keluarga mereka, terlepas dari kenyataan bahwa pengusaha dan karyawan dapat menganggap PHK sebagai praktik bisnis yang normal. Tidak ada sedikitpun keraguan bahwa PHK akan menyebabkan kehancuran moneter. Dengan nada yang sama, apakah seorang karyawan keluar secara sukarela atau dipecat, korporasi berkewajiban untuk membayar uang pesangon, pelatihan, dan tunjangan seperti pensiun dan asuransi kesehatan, selain membayar hal lain yang mungkin terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Pemerintah harus mengambil sikap tegas dalam hal ini mengingat kewenangannya untuk merumuskan kebijakan, mengawasi kepatuhan, dan menempuh jalur hukum terhadap pelanggar hukum, khususnya yang tidak memenuhi kriteria PHK.

Sebagian besar waktu, perbedaan sudut pandang antara pemilik perusahaan dan staf mereka adalah akar penyebab masalah. Di satu sisi, pemilik bisnis yang memiliki akses ke uang memiliki rasa kekuasaan yang lebih besar, yang memungkinkan mereka untuk melakukan kontrol lebih besar terhadap staf dan saingan mereka. Masih banyak dukungan terhadap sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bahkan di zaman sekarang ini, masih ada masalah dengan pekerja yang tidak mendapatkan tunjangan yang menjadi hak mereka dari pemberi kerja. Hal ini karena hak-hak yang seharusnya diberikan oleh undang-undang tidak diberikan, yang seharusnya tidak demikian. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 memiliki ketentuan dalam ayat 37 yang mewajibkan pemilik perusahaan untuk mengungkapkan keberadaan PHK kepada semua pekerja, kontraktor, dan subkontraktor yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika pekerja atau pekerja yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja, informasi yang relevan harus dikirimkan dalam bentuk surat

pemberitahuan formal dan diserahkan dalam waktu 14 hari kerja setelah surat pemberitahuan tersebut disusun.

Sangat penting bahwa keputusan untuk mengakhiri koneksi kerja diberitahukan secepat mungkin selama masa percobaan, idealnya paling lambat pada hari kerja ketujuh. Jika seorang pekerja tidak setuju dengan keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja, pekerja tersebut harus menyampaikan pemberitahuan tertulis tentang ketidaksepakatan tersebut dalam waktu tujuh hari kerja sejak menerima pemberitahuan keputusan tersebut. Surat tersebut harus mencantumkan alasan ketidaksetujuan pekerja. Selain itu, undang-undang (khusus pasal 39 RUU 35/2021) mengatur proses penyelesaian konflik di tempat kerja. Seorang pekerja harus dapat menunjukkan bahwa mereka memenuhi semua standar yang digariskan dalam pasal 36, ayat (1), huruf I PP 35/2021 agar PHK dapat menjadi alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja. Pasal V PP 35/2021 adalah pasal yang secara khusus mengatur tentang kemitraan di tempat kerja.

1. Alasan untuk menentukan pilihan (PHK) terkait dengan tempat kerja seseorang sesuai dengan Pasal 36. Fungsi utama PHK adalah untuk memastikan berapa banyak lagi hak yang dapat diperoleh pekerja sebagai akibat langsung dari pelaksanaan PHK.
2. Kedua, Bagian 37–39 menjelaskan mekanisme pengambilan keputusan terkait hubungan kerja, dimulai dengan tahap awal mengartikulasikan perlunya PHK kepada pekerja dan berlanjut hingga penerapan PHK yang sebenarnya di dalam organisasi. Bagian ini mencakup mekanisme pengambilan keputusan tentang koneksi kerja. Selain itu, PHK dilaksanakan sesuai dengan persyaratan peraturan perundang-undangan yang relevan. Secara khusus, hal itu dilakukan dengan menggunakan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja yang terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja dapat menemukan penjabaran haknya dalam Pasal 40 sampai dengan 59, dan ganti ruginya dapat ditentukan dengan menggunakan logika yang tertera dalam PHK.
4. Dampak Undang-undang Ketenagakerjaan yang Baru Diberlakukan pada Bisnis Swasta.

Baik bisnis maupun karyawan memiliki kewajiban untuk membahas semua jenis PHK. Dalam hal kesepakatan tidak tercapai, LPPH akan menentukan batasan-batasan tertentu sebelum membuat penilaian terhadap potensi kemitraan kerja. Pemberi kerja tetap bertanggung jawab untuk memenuhi semua kewajibannya kepada pekerja yang sedang menjalani prosedur PHK dan yang permohonannya telah diserahkan kepada LPPH, kecuali dalam hal perusahaan memberikan nilai kepada pekerja yang bersangkutan. Karyawan yang saat ini berpartisipasi dalam proses PHK akan terus mendapatkan haknya yang terkait dengan keputusan ketenagakerjaan jika skenario ini berjalan.

Masuknya kerangka baru BPJS bagi pegawai yang terkena PHK dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan kabar yang sangat menggembirakan. PP Nomor 37 Tahun 2021 memasukkan skema baru BPJS ketenagakerjaan yang akan memberikan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) kepada karyawan yang terkena dampak PHK. JKP akan memberi pekerja keuntungan seperti penempatan kerja, akses ke informasi tentang pasar tenaga kerja, dan bantuan keuangan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapati dari hasil analisis yang telah dilakukan adalah:

1. Proses yang digunakan untuk membuat penilaian seperti ini telah dimodifikasi sebagai hasil dari UU No 11 Tahun 2020 Revisi UU Kontrak Kerja. Kini, sebelum kedua pihak saling bertikai secara hukum, PHK dimungkinkan dilakukan di luar yurisdiksi lembaga penyelesaian konflik konvensional.
2. Dengan disahkannya Undang-Undang Pengganti No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja oleh pemerintah Indonesia, sejumlah besar peraturan dan kebijakan baru akan diberlakukan. Langkah terpenting adalah menentukan kegiatan PHK mana yang halal untuk dilakukan oleh perusahaan dan mana yang melanggar hukum.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberi beberapa saran sebagai berikut:

1. Adanya perubahan substansi Perpu Cipta Kerja yang diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 30 Desember 2022 sebagai pengganti UU Cipta Kerja, sehingga diperlukan perubahan terhadap substansi khusus Pemutusan Hubungan Kerja mulai dari perencanaan, penyusunan, pemeriksaan, dan pelaksanaannya. untuk memenuhi persyaratan formal yang terbuka dan inklusif untuk masukan dari masyarakat.
2. Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) segera merevisi PP No. 35 Tahun 2021, termasuk Pasal 64 yang mengatur tentang tenaga kerja alih daya, perlu dibuat pedoman hukum yang dapat memberikan, manfaat dan keuntungan bagi semua pihak. 2. Untuk memastikan hak-hak pekerja dilindungi, karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agri Chairunisa Isradjuningtias, "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia", *Jurnal Hukum Unpar*, Volume 3 No. 1, 2019.
- Ari Hermawan, "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun", *KerthaPatrika*, Vol. 38, 2016.
- Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010,
- Asyhadie, Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial TenagaKerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008,
- Denisa Dominggus dan Johnson Dongoran, "Tingkat PHK Dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol. 3, No.2, 2021.
- _____, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia(Analisis Pasca Reformasi), *Buku Teks Husni, Lalu Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2012.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2003. Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Bandung, 2011.
- Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerjan Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan

- Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative & Governence*, Vol. 3 No. 2, 2020.
- _____, “Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia”, 2004, *Yustika* Vol. 7 No. 1.
- May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta dan Ni Made Puspasutari Ujianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja”, *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol.3 No.2, 2021.
- Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia”, *Cakrawala Hukum*, Vol.12 No. 1, 2021.
- Niru Anita Sinaga, “Analisa Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan PHK”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 4 No. 2, 2018.
- Purgito, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol.9 No.1, 2018.
- _____, “Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia dan Solusinya”, dalam *Masalah-masalah Hukum ekonomi Kontemporer*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi, 2006.
- _____, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004,
- _____, “Perlindungan hukum bagi buruh yang di PHK di perusahaan swasta”, *Prespektif Hukum*.2002 Vol.2, No.2.
- _____, “Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran” . *Dinamika Hukum*2004 TH X No. 21.
- _____, “Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat”, *Legality*2005 Vol. 13 No. 1.
- _____, “Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena adanya perubahan di perusahaan”, *Dialektika*2005 Vol 4. No.1
- _____, “Perlindungan hukum bagi TKI berdasarkan Kepmenaker No. Kep. 104-A/Men/2002”, *Dialektika*2003 Vol 2. No. 1.
- _____, “Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dengan system Putting-Out”, 2005, *Prespektif Hukum* Vol. 4 No. 2.
- Salim H.S. dan Erlies Septiana Nurbani, “*Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015 : 7.
- Soerjano Soekanto dan Sri Mamudji, 2011, “ *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*”, cetakan ke-13, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta : 29
- Tjandra Surya, dkk, *Advokasi pengupahan di daerah (Strategi serikat buruh di era otonomi daerah)*., TURC, Jakarta, 2007.
- Uwiyono Aloysius, *Hak mogok di Indonesia*, Disertasi, Progam Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 20012007.
- Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LNRI No. 6 Tahun 2004 TLNRI No. 4356)
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LNRI No. 39 Tahun 2003 TLNRI No. 4279)
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (LNRI No. 245 Tahun 2020 TLNRI No. 6573))

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 (LNRI No 238 Tahun 2022 TLNRI No 6841)

Peraturan Pemerintah No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing 9LNRI N0.44 Tahun 2021 TLNRI No. 6646)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (LNRI No. 45 Tahun 2021 TLNRI No. 6647)

Peratuiran Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (LNRI No.46 Tahun 2021 TLNRI No.6648)

Peraturan Pemerintah No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (LNRI No47 Tahun 2021 TLNRI No 6649)

Internasional. Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Website

Hukumonline.com,

narasumber <https://www.hukumonline.com/talks/narasumber/1t5ce7a3a9451b4/dr-ir-sutrisno-iwantono--ma/>, diakses pada tanggal 20 November 2022

<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peraturan-terkait-perhitungan-uang-pesangon-pp-35-2021/>.Peraturan terkait Perhitungan Uang Pesangon PP 35 2021. diakses pada tanggal 26 November 2022.

<https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/57>, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit.Diakses tanggal 6 Desember 2022

<https://core.ac.uk/download/304744133.pdf>, Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X Di Kota Malang.Diakses tanggal 6 Desember 2022.

<https://www.merdeka.com> > PHK adalah Pengakhiran Hubungan Kerja oleh Perusahaan.Diakses 8 Desember 202

<https://journals.kemnaker.go.id> > naker > article > view, Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit. Diakses 8 Desember 2022.