

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

LEGAL PROTECTION FOR THE RIGHTS OF WORKERS EXPERIENCING TERMINATION OF EMPLOYMENT (PHK) BASED ON LAW NUMBER 11 OF 2020 CONCERNING JOB CREATION

Danang Ristantyo¹, Liani Sari², Ahmad Rifai Rahawarin³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

***Email Correspondence: ristantyodanang1411@gmail.com**

Abstract

This research aims to determine the legal protection of the rights of workers who undergo termination of employment (PHK) and the legal remedies that can be pursued in the event of a dispute based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The research method used is normative juridical with inductive data analysis. The results indicate that legal protection for terminated workers includes the right to severance pay, service period appreciation pay, and rights compensation pay. However, there are procedural changes from Law No. 13 of 2003 to Law No. 11 of 2020 that raise concerns regarding unilateral termination, as the negotiation mechanism has shifted to a mere notification. Legal remedies for dispute resolution can be pursued through non-litigation channels (bipartite, mediation, arbitration) and litigation channels through the Industrial Relations Court.

Keywords: Legal Protection, Labor, Termination of Employment (PHK), Job Creation Law.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dan upaya hukum yang dapat ditempuh jika terjadi perselisihan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan analisis data secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK meliputi hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Namun, terdapat perubahan prosedur dari UU No. 13 Tahun 2003 ke UU No. 11 Tahun 2020 yang memunculkan kekhawatiran PHK sepihak karena mekanisme perundingan bergeser menjadi sekadar pemberitahuan. Upaya hukum penyelesaian perselisihan dapat ditempuh melalui jalur non-litigasi (bipartit, mediasi, arbitrase) dan jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, PHK, UU Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan hak asasi warga negara yang sangat fundamental dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mandat konstitusi ini menegaskan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk mengusahakan agar setiap individu mampu mendapatkan pekerjaan yang layak serta penghasilan yang cukup demi kesejahteraan diri

maupun keluarganya. Dalam dinamika dunia usaha, perusahaan dan pekerja memiliki keterkaitan yang sangat erat; perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan operasionalnya, sementara pekerja menggantungkan hidupnya pada upah yang diterima dari perusahaan

Tenaga kerja tidak hanya sekadar penggerak roda ekonomi, tetapi juga merupakan input terpenting dalam kegiatan produksi selain bahan baku dan modal. Di banyak negara, tenaga kerja dipandang sebagai aset berharga yang memberikan pemasukan signifikan bagi negara, sehingga negara yang memiliki jumlah penduduk besar seringkali dianggap memiliki potensi ekonomi yang kuat karena ketersediaan tenaga kerja yang melimpah. Untuk mengatur hubungan industrial ini, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan menciptakan iklim usaha yang baik serta melindungi hak-hak dasar pekerja.

Namun, hubungan kerja sering kali menghadapi tantangan berat, salah satunya adalah fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan persoalan yang sangat kompleks karena tidak hanya berdampak secara ekonomi melalui hilangnya sumber pendapatan, tetapi juga menyentuh aspek psikologis terkait hilangnya status sosial seseorang. Di tengah meningkatnya harga kebutuhan pokok, kehilangan pekerjaan menjadi ancaman serius bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar dan kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi, terutama dalam menghadapi risiko pengakhiran hubungan kerja secara sepihak.

METODE

Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang menelaah peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (hasil penelitian, karya ilmiah), dan bahan hukum tersier (kamus, ensiklopedia). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan dokumen. Analisis data menggunakan logika induktif, yaitu menarik kesimpulan dari kasus individual nyata menjadi kesimpulan umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Perlindungan hukum merupakan manifestasi dari pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia serta hak asasi yang dimiliki oleh subjek hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan ini menjadi krusial karena secara sosial ekonomis, kedudukan buruh tidaklah bebas dan cenderung berada pada posisi tawar yang lebih rendah dibandingkan pengusaha. Konstitusi Indonesia melalui Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 secara tegas menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Implementasi perlindungan hukum dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mencakup pemenuhan hak-hak finansial bagi pekerja yang mengalami pengakhiran hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1), pengusaha diwajibkan untuk membayar kompensasi yang meliputi:

- a. Uang Pesangon: Pembayaran berupa uang sebagai akibat langsung dari adanya PHK.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK): Kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja minimal tiga tahun.
- c. Uang Pengganti Hak: Meliputi upah atas hak-hak yang belum diambil, seperti cuti tahunan yang belum gugur.

Namun, penelitian ini mencatat adanya pergeseran paradigma perlindungan hukum dari aspek preventif ke arah yang lebih fleksibel bagi dunia usaha. Dalam UU No. 13 Tahun 2003, PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya sah setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebaliknya, UU Cipta Kerja melalui Pasal 151 ayat (2) mengubah mekanisme ini menjadi sistem pemberitahuan. Pengusaha cukup menyampaikan surat pemberitahuan paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK dilakukan. Jika pekerja tidak mengajukan penolakan dalam waktu 7 hari kerja, maka PHK dianggap disetujui. Perubahan ini menimbulkan kekhawatiran akan munculnya PHK sepihak, mengingat tidak semua pekerja memiliki keberanian atau pengetahuan hukum yang cukup untuk melakukan penolakan secara formal.

Selain itu, perluasan alasan PHK melalui alasan efisiensi (Pasal 154A ayat 1 poin b) menjadi instrumen baru bagi pengusaha untuk memutus hubungan kerja tanpa harus menunggu perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun atau tutup permanen. Meskipun bertujuan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, alasan efisiensi ini memberikan kelonggaran kewenangan yang dapat mengikis kepastian kerja bagi buruh.

Upaya Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Perselisihan PHK Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020

Apabila terjadi perselisihan akibat penolakan pekerja terhadap PHK, UU Cipta Kerja tetap mengakomodasi jalur penyelesaian sengketa sesuai dengan mekanisme UU No. 2 Tahun 2004. Upaya hukum ini terbagi menjadi dua jalur utama:

a) Jalur Non-Litigasi (Penyelesaian di Luar Pengadilan).

Penyelesaian non-litigasi merupakan tahap awal yang wajib diupayakan guna mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (win-win solution):

1. Bipartit: Perundingan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara musyawarah mufakat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari kerja.
2. Mediasi: Jika bipartit gagal, perselisihan dapat dibawa ke mediator netral dari instansi ketenagakerjaan untuk mendapatkan anjuran tertulis.
3. Arbitrase: Khusus untuk perselisihan kepentingan, para pihak dapat menunjuk arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat.

b) Jalur Litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial). Apabila jalur non-litigasi tidak membuahkan hasil, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI berwenang memeriksa dan memutus perkara di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK. Proses beracara di PHI dirancang untuk memberikan kepastian hukum secara cepat, di mana Majelis Hakim wajib memutus perkara dalam waktu 50 hari kerja sejak sidang pertama. Dalam jalur litigasi ini, perlindungan hukum represif diberikan dalam bentuk pengujian alasan PHK. Jika pengadilan menemukan bahwa PHK tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka PHK tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum. Hal ini merupakan mekanisme koreksi hukum untuk memastikan bahwa meskipun prosedur PHK dipermudah, substansi dan alasan di baliknya tetap harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menitikberatkan pada pemenuhan hak finansial berupa kompensasi. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1), pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Namun,

perlindungan hukum yang bersifat prosedural mengalami pergeseran, di mana mekanisme perundingan yang sebelumnya wajib dilakukan, kini berubah menjadi sistem pemberitahuan satu arah dari pengusaha kepada pekerja. Perlindungan hukum represif tetap tersedia melalui kemungkinan pembatalan PHK demi hukum jika tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Undang-Undang.

2. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja apabila terjadi perselisihan akibat PHK berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 dilakukan melalui dua jalur utama, yaitu Litigasi dan Non-Litigasi. Jalur Non-Litigasi meliputi perundingan Bipartit secara musyawarah mufakat, Mediasi melalui pihak ketiga yang netral, serta Arbitrase. Apabila jalur tersebut tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat menempuh jalur Litigasi dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan putusan hukum yang mengikat.

SARAN

1. Pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap perusahaan untuk memastikan bahwa setiap proses PHK dilakukan sesuai prosedur dan tidak terjadi kesewenang-wenangan yang merugikan hak-hak dasar pekerja.
2. Perlu adanya sosialisasi yang masif dan berkelanjutan kepada pihak pengusaha maupun tenaga kerja mengenai regulasi terbaru dalam UU Cipta Kerja. Hal ini penting agar kedua belah pihak memiliki kepastian hukum dan pemahaman yang sama, sehingga potensi perselisihan hubungan industrial akibat ketidaktahuan hukum dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaini. (2011). Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djumaldji, F.X. (2005). Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.
- 'Hadjon, Philipus M. (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. (2010). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Manulang, Sendjun H. (2005). Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, Satjipto. (1983). Permasalahan Hukum di Indonesia. Bandung: Alumni.
- Simanjuntak, D. Danny H. (2007). PHK dan Pesangon Karyawan. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Iman. (2002). Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja). Jakarta: Pradnya Paramita.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.