



Aktualisasi Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Wafda Vivid Izziyana¹, Inayah², Nuswardani³, Septarina Budiawati⁴

¹Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, Jawa Tengah, Indonesia

^{2,3,4}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

E-mail: wafda.vivid@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.31603/7729>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 07-06-2022

Revised: 28-06-2022

Accepted: 30-07-2022

Keywords

Actualization

Regulation

Termination of employment

ABSTRACT

Termination of employment is the termination of employment relationship between worker and employer. The method used in this research is normative juridical, while the results of this study discuss the actualization of layoff procedures based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation covering several stages, consisting of the effort stage, the notification stage, and the bipartite negotiation stage. The law guarantees conditions that prohibit employers from terminating workers. If the worker refuses to be laid off, the employer and the worker are still in a working relationship, only that there is a dispute between the parties. Thus, employers and workers should continue to carry out their obligations, employers pay wages and workers go to work or employers can take action to suspend workers.

Kata Kunci

Aktualisasi

Aturan

Pemutusan Kerja

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, adapun hasil penelitian ini membahas mengenai aktualisasi prosedur PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja meliputi beberapa tahapan, yang terdiri dari tahap upaya, tahap pemberitahuan, dan tahap perundingan bipartit. Undang-undang menjamin kondisi tertentu pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja. Jika pekerja tersebut menolak PHK hal ini menunjukkan bahwa antara pengusaha dengan pekerja masih dalam hubungan kerja, hanya saja di antara para pihak terjadi perselisihan. Sehingga, pengusaha dan pekerja semestinya harus tetap melaksanakan kewajibannya, pengusaha membayar upah dan pekerja masuk kerja atau Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja.

1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja selanjutnya disingkat dengan PHK berarti pemutusan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan pemutusan hubungan kerja, berakhirilah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Ini berarti bahwa hak dan kewajiban di antara pengusaha dan pekerja/buruh juga berakhir. Pasal 1 Angka 25 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena

suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Rahmany 2018).

Pemutusan hubungan kerja bermula dari pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat dilihat dari definisi perselisihan PHK yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Menurut teori, pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, namun dalam praktik pengusaha/majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha/majikan. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya karena dengan PHK, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya (Wijaya 2022).

Pada masa perekonomian Indonesia yang sulit akibat pandemi, masalah ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang vital. Tingginya kebutuhan lapangan kerja di Indonesia dihadapkan pada sulitnya perekonomian. Bukan saja dihadapkan pada masalah pengangguran, Indonesia juga dihadapkan kepada masalah PHK yang dilakukan oleh berbagai perusahaan terhadap karyawannya. Ada berbagai alasan dalam melakukan PHK mulai dari kesulitan keuangan, efisiensi, sampai kepada ketidakpuasan pada kinerja karyawan. Namun, bagaimanapun tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan (Prameswari and Handayani 2018).

Keberlakuan ketentuan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak hanya berlaku untuk hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tetapi melingkupi juga hubungan hukum di lembaga-lembaga atau usaha sosial maupun usaha lain yang mempekerjakan orang lain. Dengan demikian, hubungan hukum antara pihak-pihak di lembaga tersebut dipadankan dengan hubungan kerja pada saat ada PHK. Pengaturan ini berlandaskan pada asas perlindungan hukum untuk pekerja/buruh (Pratama 2021).

Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini berlaku untuk PHK yang meliputi: badan usaha milik orang perseorangan, badan usaha milik persekutuan, badan usaha milik badan hukum, ketiga badan usaha, baik milik swasta maupun milik negara, usaha-usaha sosial; dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Prosedur PHK tidak bisa serta merta dilakukan oleh pihak pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur prosedur PHK. Dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja ada beberapa ketentuan pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diubah, di antaranya yang ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Prosedur PHK tersebut tercantum dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu pada bagian klaster ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka fokus permasalahan adalah bagaimana aktualisasi aturan hukum dalam sistem pemutusan hubungan kerja di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang bersumber dari hukum primer dan sekunder (Atmadja and Budiarta 2018). Mengkaji secara mendalam aturan hukum positif yang berlaku saat ini serta analisis jurnal, buku, dan penelitian pakar. Ketentuan teoritis atau hukum

dianalisis dan dituangkan pada pembahasan sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dan logis sesuai dengan fokus permasalahan.

3. PEMBAHASAN

Tahap-tahap pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut. Terdiri dari 3 tahap sebagai berikut:

Tahap pertama, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Diatur pada Pasal 151 Ayat (1). Pasal untuk mencegah adanya pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk memberikan perlindungan hukum kepada peker/buruh. Pasal ini menegaskan bahwa yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh (Joka 2020).

Tahap kedua, pemberitahuan. Diatur dalam Pasal 151 Ayat (2) menegaskan bahwa jika PHK tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja. Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, Pasal 37 Ayat (3) menegaskan bahwa pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja. Selanjutnya, Pasal 37 Ayat (4) dalam hal PHK dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan harus disampaikan paling lama 7 hari kerja sebelum PHK.

Surat pemberitahuan memuat maksud dan alasan, kompensasi, serta hak lainnya bagi pekerja yang timbul akibat PHK. Surat pemberitahuan sangat penting untuk diketahui oleh pekerja. Dengan demikian, pekerja dapat mempertimbangkan alasan-alasan disampaikan oleh pengusaha, apakah alasan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan, peraturan yang perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan alasan logis sehingga pekerja dapat mengambil sikap untuk menolak atau menerima. Jika pekerja/buruh telah menerima surat pemberitahuan dan tidak menolak PHK, sesuai dengan Pasal 38 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pengusaha harus melaporkan PHK kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota. Pemberitahuan PHK tidak perlu dilakukan jika pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu, mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama serta pekerja meninggal dunia.

Tahap ketiga, perundingan bipartit. Perundingan ini wajib dilakukan antara pengusaha dengan pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 151 Ayat (3) yang berbunyi, "Jika pekerja diberitahu dan menolak, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja." Surat penolakan PHK disertai dengan alasan dan dibuat paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.

Undang-undang menjamin kondisi tertentu pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja. Larangan ini tercantum dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 karena sakit berdasarkan keterangan dokter lebih dari 12 bulan secara terus-menerus, berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, pekerja/buruh

mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja di luar jam kerja, mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; berbeda paham, agama, aliran politik, suku, dan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Apabila pengusaha melakukan PHK yang didasarkan pada alasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 153 Ayat (1) maka PHK yang dilakukan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Alasan-alasan PHK tercantum dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jika perusahaan melakukan penggabungan atau pemisahan, tempat kerja mengalami kerugian, tempat kerja tutup karena kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, tempat kerja tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*), tempat kerja dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, tempat kerja pailit dan adanya permohonan PHK karena penganiayaan, melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, Tidak membayar upah tepat pada waktu, tidak melakukan kewajiban yang dijanjikan, bekerja di luar yang diperjanjikan dan membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesucilaan.

Dalam pemutusan hubungan kerja, pengusaha juga memiliki kewajiban membayar uang pesangon berdasar Pasal 156 Ayat (1), uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: masa kerja kurang 1 tahun, 1 bulan upah. Lebih dari 1 tahun kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah. Lebih 2 tahun lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah. Lebih 3 tahun tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah. Lebih 4 tahun tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah. Lebih 5 tahun tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah. Lebih 6 tahun tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah. Lebih 7 tahun tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah. Lebih 8 tetapi kurang dari 9 tahun 9 bulan upah. Selanjutnya bagi pekerja yang telah memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan uang pesangon 25 kali upah dengan rincian 19 kali upah ditanggung oleh pengusaha dan 6 kali upah ditanggung melalui program jaminan kehilangan pekerjaan. Perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Uang penghargaan masa kerja merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja karena PHK dengan memperhitungkan masa memperoleh penghargaan masa kerja diperlukan minimal. Perhitungan penghargaan masa kerja yaitu minimal tiga tahun hingga perhitungan masa kerja maksimal 24 tahun. Ketentuan ini berdasarkan Pasal 156 Ayat (3). Uang Penggantian Hak kepada pekerja karena PHK diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Hak Pekerja/Buruh Akibat PHK pada usaha mikro dan usaha kecil sebagai akibat atas PHK juga wajib diberikan pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil. Akan tetapi, penentuan besarnya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kewajiban tersebut ditegaskan dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021: Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan pekerja/buruh. Pelanggaran atas ketentuan Pasal 59 ini dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan pembekuan kegiatan usaha.

Pengenaan sanksi administratif dilakukan secara bertahap. Pengenaan sanksi diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan; dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

Upah Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan pekerja tetap ada selama tidak ada pemutusan hubungan kerja. Hak dan kewajiban yang timbul dalam hubungan kerja harus tetap dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja. Upah harus tetap dibayar oleh pengusaha dan pekerja harus melaksanakan kewajibannya untuk bekerja. Pasal 88A Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menegaskan bahwa hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat PHK.

Pasal 88A Ayat (1) menegaskan bahwa hak pekerja atas upah akan berakhir ketika putusannya hubungan kerja. Jika pengusaha melakukan PHK sementara pekerja tersebut menolak hal ini menunjukkan bahwa antara pengusaha dengan pekerja masih dalam hubungan kerja, hanya saja di antara para pihak terjadi perselisihan. Pada kondisi seperti ini, pengusaha dan pekerja semestinya harus tetap melaksanakan kewajibannya, pengusaha harus membayar upah dan pekerja harus masuk kerja.

Jika pada kondisi seperti ini terjadi ketidakharmonisan maka pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja, yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja ketentuan ini diatur dalam Pasal 157A Ayat (2). Selanjutnya ketentuan penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui penyelesaian melalui bipartit. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dikatakan selesai apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian dan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak serta didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 7 Ayat (1) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Penyelesaian melalui mediasi. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dikatakan selesai apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian dan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 13 Ayat (1) dan Ayat (2) Huruf e Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Penyelesaian melalui konsiliasi. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dikatakan selesai apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan dan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 23 Ayat (1) dan Ayat (2) Huruf e Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dikatakan selesai apabila para pihak (penggugat/tergugat) tidak mengajukan upaya hukum atas putusan pengadilan hubungan industrial sehingga putusan tersebut in kracht van gewijsde. Apabila ada upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial selesai dengan putusan Mahkamah Agung. Dengan uraian tingkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas, kewajiban pengusaha dan pekerja berakhir Sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatan. Semakin cepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dihadapi para pihak, semakin cepat berakhir pelaksanaan kewajiban para pihak. Misalnya, penyelesaian perselisihan PHK antara pengusaha dengan pekerja dapat diselesaikan dengan kesepakatan penyelesaian di tingkat mediasi. Adapun, kewajiban pengusaha dan pekerja selesai

sampai tingkat mediasi. Dengan demikian, upah selama proses penyelesaian perselisihan PHK harus dibayar oleh pengusaha sampai tingkat penyelesaian melalui mediasi.

4. KESIMPULAN

Tiga tahap dalam pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Terdiri dari: pertama, mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK. Kedua, pemberitahuan dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja. Memuat maksud dan alasan, kompensasi, serta hak lainnya bagi pekerja yang timbul akibat PHK. Ketiga, perundingan bipartit. Perundingan ini wajib dilakukan antara pengusaha dengan pekerja jika pekerja menolak, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan. penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat melalui mediasi, konsiliasi serta pengadilan hubungan industrial. kewajiban pengusaha dan pekerja dapat dikatakan berakhir sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatan yang di tempuh.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, I Dewa Gede, and I Nyoman Putu Budiarta. 2018. *Teori-Teori Hukum*. Malang: Setara Press.
- Joka, M. Rikhardus. 2020. "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha." *Binamulia Hukum* 9 (1): 1–12. <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i1.97>.
- Prameswari, Karina, and Emi Puasa Handayani. 2018. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan." *MIZAN: JURNAL ILMU HUKUM* 7 (1): 99–112. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Mizan/article/view/923>.
- Pratama, Kristianus Jimy. 2021. "Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 10 (1): 151–65. <https://rechtsvinding.bphn.go.id/ejournal/index.php/jrv/article/view/634>.
- Rahmany, Sri. 2018. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja Di Luar Negeri Serta Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat Dari Perspektif Islam." *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita* 7 (1): 51–73. <https://ejournal.stiesyariahbangkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/123>.
- Wijaya, Muhammad Tio Salsa. 2022. "Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020." *Novum Jurnal Hukum* 9 (1).