

NASKAH PUBLIKASI

**TINJAUAN YURIDIS PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK
DALAM KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg.**



Oleh:

YUSUF KURNIA EFFENDI

1800024398

**Skripsi ini Disusun Untuk Melengkapi Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
TAHUN 2023**

JOURNAL
JURIDICAL REVIEW ON UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT
(PHK) IN INDUSTRIAL RELATION COURT DECISION NUMBER 60/Pdt.Sus-
PHI/2020/PN.Smg



Written by:
ACHMAD RESALH FIKRI
1900024071

This Thesis is Submitted as a Fulfillment of the Requirements
to Attain the Bachelor of Law

FACULTY OF LAW
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2023

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai suatu tindakan sepihak dari pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerjanya karena alasan tertentu. Pelaksanaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PHK dilakukan dalam beberapa proses yaitu non litigasi dan litigasi. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi PHK sepihak tanpa adanya alasan yang jelas, dan tidak berdasar kepada peraturan dan perundang-undangan seperti pada kasus dalam Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg. Kasus ini bermula pada tahun 2020, yang mana PT. Indosat Tbk melakukan PHK terhadap 677 karyawan dengan 57 karyawan lainnya yang juga terancam dilakukan hal yang sama. Alasan yang beredar terkait PHK yang dilakukan PT. Indosat Tbk antara lain terjadinya kerugian perusahaan dan ingin melakukan reorganisasi agar perusahaan dapat menjadi organisasi yang efektif dan efisien serta dapat bertahan dan bertumbuh di tengah kondisi sulit (Pandemi Covid-19). Tragisnya, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa melakukan pemberitahuan dan diskusi dengan para pekerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap Pekerja yang di PHK sepihak karena alasan efisiensi oleh Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan terkait. Selain itu, untuk mengetahui akibat hukum dan perlindungan hukum PHK sepihak terhadap para pekerja PT. Indosat Tbk. Penelitian hukum ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan metode studi pustaka dengan teknik analisis data kualitatif serta menggunakan teknik penarikan kesimpulan deduktif.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa PHK telah diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Kasus PT Indosat Tbk menjadi salah satu kasus PHK secara sepihak, walaupun alasan terkait rencana PHKnya telah sesuai. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam UU Cipta Kerja sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Akibat hukum yang timbul dari putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg yaitu pengusaha wajib membayar kompensasi.

Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang-undang dan tidak terpenuhinya hak – hak warga negara yang dijamin konstitusi

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, Akibat Hukum, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK), or layoffs, is a unilateral action by an employer to end the employment relations with its employees due to certain reasons. Layoffs must be carried out in accordance with the Job Creation Law and the Employment Law stating that layoffs are done in two processes, namely non-litigation and litigation. However, unilateral layoffs frequently occur without any clear reasons and do not refer to regulations and legislation, as in the case of Decision Number 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg. In 2020, PT. Indosat Tbk laid off 677 employees and another 57 employees were about to be laid off. The company took this action as a response to company losses. The purpose of the layoffs was to make the company to be more effective, more efficient, and later on able to survive and grow amidst the Covid-19 pandemic. Unfortunately, the layoffs were carried out unilaterally without notification and discussion with the employees.

This study aims to find out the regulations regarding legal protection for employees who are unilaterally laid off for efficiency reasons based on related laws and regulations. This study also aims to investigate the legal consequences and protection of unilateral layoffs for employees at PT. Indosat Tbk. This is a normative juridical study with a statutory and a conceptual approach. The data were secondary data sources. The data were collected through library study and analyzed using qualitative data analysis techniques. Then, conclusion drawing was carried out through deductive techniques.

The results of this study indicate that layoffs are clearly regulated in Law Number 11 of 2020 about Job Creation and Law No. 13 of 2003 about Employment. In the PT Indosat Tbk case, the company conducted unilateral layoffs even though the reasons for layoffs were acceptable. Employees who are unilaterally laid off are required to obtain legal protection as regulated in the Job Creation Law in line with the President's commitment to improving quality in the economic sector. The legal consequences of the decision of the Semarang District Court Number 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg are that entrepreneurs are obliged to pay compensation. Companies carrying out unilateral layoffs

must be imposed with sanctions for violating the law and not fulfilling the rights of citizens guaranteed by the Constitution.

Keywords: Termination of employment, legal consequences, legal protection.

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara mempunyai kewajiban dalam menjamin keadilan semua masyarakat disetiap bidangnya tak terkecuali dalam bidang ketenagakerjaan demi mencapai pembangunan nasional (Aponno & Arifiani, 2021; 1897). Prinsipnya, untuk mencapai pembangunan nasional diperlukan beberapa unsur, antara lain modal, tenaga kerja, dan sumber daya alam, yang kesemuanya itu penting dan saling bergantung (Kartasapoetra dkk., 1983; 9). Namun, salah satu unsur pembangunan nasional yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional adalah sumber daya manusia dalam konteks tenaga kerja (Djumadi, 2002; 3).

Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan standar tenaga kerja negara Indonesia agar dapat memberikan donasi yang lebih efektif bagi pembangunan bangsa dengan menjaga aspek perkembangan dan kemajuan perjuangan dan melindungi hak serta kepentingan tenaga kerja dengan menjunjung harkat dan martabat manusia (Ratnasari, Ishak, 2020: 659).

Hubungan ketenagakerjaan adalah istilah untuk ikatan antara pengusaha dan pekerja dalam lingkungan kerja. Landasar

Has been translated by Ahmad Dahlan Language Center  18	On: 12/8/2020
--	----------------------

tersebut, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan)” yang diperbaharui oleh “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK)” dengan demikian mengatur tentang tata hubungan kerja tersebut sebagai bagian integral dari upaya menjamin kesejahteraan dan pembangunan ketenagakerjaan (Pembangunan Nasional) (Ratnasari, Ishak, 2020: 661). Kesepakatan kerja yang dicapai oleh pemberi kerja dan pekerja inilah yang menimbulkan hubungan kerja sebagai suatu hubungan yang sah. Keberadaan perjanjian kerja menjadi sangat penting karena merupakan landasan bagi terjalannya hubungan kerja serta pedoman hak dan kewajiban masing-masing antara pekerja dan pemberi kerja termasuk dengan PHK (Widiastiani, 2021: 415).

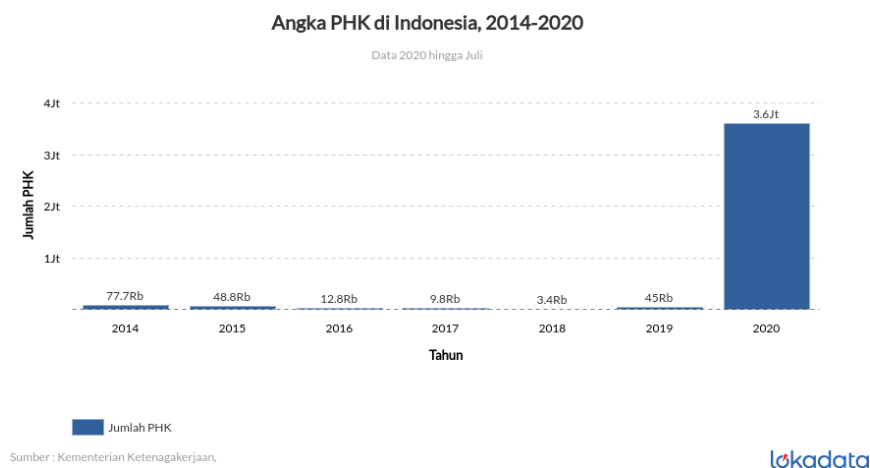
“Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” memuat pengaturan mengenai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja serta memberikan perlindungan hukum bagi pekerja (Aponno & Arifiani, 2021; 1897), dan juga UUCK ini diklaim dapat menciptakan kemudahan dalam usaha, investasi, dan penyediaan lapangan kerja baru (“Keterangan Pers Presiden RI terkait UUCK, Istana Bogor, 9 Oktober 2020”). Hal ini merupakan salah satu upaya progresif pemerintah tersebut yang menjadi poin garis besarnya yaitu penciptaan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, produktivitas pekerja, dan investasi sekaligus meningkatkan tingkat keterampilan pencari kerja.

Ada berbagai hambatan serta perseteruan tentang ketenagakerjaan yang dihadapi buruh atau para pekerja, yang salah satunya adalah PHK secara sepihak. Hal tersebut membuktikan masih banyaknya pengusaha yang tidak mematuhi Undang-Undang demi memaksimalkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan RI yang dikutip pada halaman Lokadata, jumlah PHK di Indonesia terus menurun sejak 2014. Pada 2018, jumlah PHK bisa ditekan hingga 3.400 tenaga kerja atau turun 95,67 persen dari tahun 2014. Namun, pada 2019, angka tersebut kembali naik menjadi 45.000 PHK. Selama pandemi, jumlah PHK naik lagi. Menurut sejumlah keterangan Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, yang dikutip beberapa media, angka PHK sampai Agustus 2020 mencapai 3,6jutaorang (<https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020->).

Kenaikan angka PHK tersebut dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1 : Angka PHK di Indonesia, 2014-2020



Sumber: Lokadata

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan “jumlah karyawan yang mengalami PHK dan dirumahkan sejauh ini dilansir mencapai lebih dari 1,2 juta orang (<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475>). Total jumlah perusahaan yang merumahkan pekerja dan PHK sebanyak 74.430 (tujuh puluh empat ribu empat ratus tiga puluh) perusahaan dengan jumlah pekerja, buruh, tenaga kerja sebanyak 1.200.031 (satu juta dua ratus ribu tiga puluh satu) orang, 137.489 (seratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh sembilan) buruh dari 22.753 (dua puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh tiga) perusahaan di-PHK” (<https://tirto.id/terimbas-corona-12-juta-pekerja-di-indonesia-kena-phk-eLzb>).

Prinsipnya hubungan kerja memiliki potensi untuk berakhir, sama seperti jenis hubungan lainnya. PHK adalah istilah yang digunakan dalam UU Ketenagakerjaan untuk menggambarkan terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. PHK secara hukum dapat terjadi, seperti ketika seorang pekerja mencapai usia pensiun atau meninggal dunia, PHK yang diprakarsai oleh pekerja seperti ketika pekerja mengundurkan diri, dan PHK yang diprakarsai oleh pemberi kerja seperti ketika pemberi kerja memutuskan hubungan kerja karena suatu alasan dapat mengakibatkan PHK (Widiastiani, 2021: 415).

Fenomena PHK memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Ada banyak sekali hambatan serta perseteruan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan

pengusaha yang hak-haknya seperti pesangon maupun kompensasi menjadi rumit untuk diberikan, salah satunya adalah PHK (Maulinda dkk, 2016: 337-351).

Salah satu contohnya adalah yang terjadi pada buruh yang bekerja pada PT. Indosat Tbk., yang melakukan PHK terhadap lebih dari 500 orang pegawainya pada tahun 2020 tanpa adanya perundingan kedua belah pihak. Adanya PHK tersebut dikarenakan PT. Indosat Tbk tengah melakukan efisiensi perusahaan akibat kerugian bersih yang dialami sebesar ratusan miliar. (<https://tekno.kompas.com/read/2020/02/17/12100027/indosat-phk-677-karyawan-dan-latar-belakangnya>).

Dalam kasus ini, terdapat para pekerja yang di PHK dengan alasan efisiensi tetapi bersifat sepihak karena pekerja tidak setuju dengan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan, karena menurut pekerja yang di PHK, perusahaan tidak memiliki alasan dan dasar yang jelas kepada para pekerja yang di PHK. Tragisnya, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan pada masa Pandemi Covid-19 yang menambah penderitaan bagi para pekerja dan diduga dilakukan tanpa sosialisasi atau pemberitahuan sebelumnya serta tidak melakukan perundingan terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja (SP) Indosat dan pekerja yang mana tentunya itu bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Dalam kasus ini, PT. Indosat Tbk sudah melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi hak-hak para buruh dengan cara menyiapkan paket kompensasi yang lebih besar dari yang seharusnya. tetapi, aspek yang lebih krusial dibahas adalah cara PT. Indosat Tbk melakukan PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan berasal nilai-

nilai ketenagakerjaan serta hukum positif di Indonesia. Alasan PT. Indosat Tbk untuk melakukan PHK telah sesuai dengan UU Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b, yaitu ““perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian” akan tetapi, PHK secara sepihak tidak dibenarkan dalam undang-undang ini. Ketentuan tentang cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) hingga dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada dasarnya terdapat prosedur yg kentara tentang proses-proses perencanaan hingga aplikasi PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Para pekerja PT. Indosat Tbk., bisa memperjuangkan haknya menjadi pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut.

Bagi para pekerja, PHK ini menandakan dimulainya masa pengangguran beserta segala akibat yang mengikutinya dan menjadi tanggung jawab mereka sendiri (Marbun, 2010; 5). Selain itu, hal ini menimbulkan konflik antara pekerja dan pemberi kerja karena keputusan pemutusan hubungan kerja seringkali sewenang-wenang dan pekerja mendapat tekanan dari pemberi kerja untuk menyerahkan haknya saat di- PHK, yang merugikan pekerja (Aponno & Arifiani, 2021; 1897).

Meskipun undang-undang telah memfasilitasi, seringkali hukum yang tertulis tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan di dunia nyata. Contoh-contoh tersebut hanyalah beberapa dari sekian banyak contoh Pengusaha yang tidak mengedepankan kesejahteraan Pekerjaanya (Ratnasari, Ishak, 2020: 660).

Bab XII UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang PHK. Kebijakan PHK ini adalah merupakan contoh bagaimana pemerintah Indonesia mempraktikkan prinsip negara kesejahteraan, dimana negara sangat mengintervensi kehidupan warga negaranya melalui perlindungan masyarakat yang lebih lemah. UU Ketenagakerjaan dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang memiliki kedudukan yang lebih lemah. Hal ini penting karena dalam membicarakan hak-hak pekerja juga harus membicarakan hak asasi manusia, yaitu jaminan “UUD 1945” atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Widiastiani, 2021: 415).

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur PHK guna mencegah kesewenang-wenangan atau pelanggaran hak. UU Ketenagakerjaan menetapkan pedoman ketat untuk PHK yang dilakukan pemberi kerja. “Menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, PHK adalah:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemberi kerja harus mendasarkan PHK pada alasan-alasan yang tercantum salah satunya dalam “Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan”, menyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut

atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Walaupun perselisihan dan ketidaksamaan hak-hak pekerja berujung pada Perselisihan Hubungan Industrial, namun pemberi kerja tetap tidak diperbolehkan untuk memutuskan PHK secara sepihak (Vide Pasal 153 UU Ketenagakerjaan), dan ini merupakan tindakan terakhir setelah melakukan segala upaya untuk menghindari PHK (Vide Pasal 151 UU Ketenagakerjaan), seperti menyelenggarakan forum bipartit dan tripartit yang mendorong komunikasi antara pemberi kerja dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan masing-masing (“Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: SE/MEN/PHI-PPHI/V/2008 Tentang Pencegahan PHK”).

Menurut pendapat Ratih Wulandari, suatu perlindungan adalah “kewajiban dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk melindungi masyarakatnya, unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah perlindungan hukum adalah adanya jaminan perlindungan/pengayoman dari pemerintah kepada warga negaranya, adanya jaminan kepastian hukum, terkait adanya hak-hak warga Negara yang harus ditunaikan, serta adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melakukan pelanggaran (Wulandari, 2020: 15).”

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjunjung tinggi hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa memperhatikan faktor lain dan mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja/buruh mengenai perubahan dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, sesuai Pasal 156 UU

Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberikan uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima jika terjadi PHK. Apabila perusahaan tidak bayar pesangon kepada karyawan, perusahaan dapat dilaporkan dan digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial karena UP Pekerja menjadi hak Pekerja yang dilindungi dan dijamin oleh Undang-undang.

Penegakan hukum yang hanya mengedepankan sisi kepastian hukum akan berimplikasi pada tidak tercapainya makna hakiki dari penegakan hukum itu sendiri, yaitu untuk memberikan keadilan, kebahagiaan, dan menjamin terpenuhinya Hak Asasi Manusia (HAM) (Iswari, 2017; 127). Perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja sepihak tidak boleh mengesampingkan HAM karena hal tersebut mencederai prinsip keadilan untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Hak Asasi Manusia harus diupayakan semaksimal mungkin agar seluruh manusia mendapatkan hak untuk dilindungi dan memiliki kepercayaan kepada hukum yang ada di Indonesia (Afifah, Suryaningsih, 2021; 6-7).

Penulis dalam penelitian ini akan menganalisis lebih jauh mengenai dasar pengaturan PHK sepihak berdasarkan Peraturan perundang-undangan dan akibat hukumnya bagi tenaga kerja seperti yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerja yang terdapat dalam “Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 60/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Smg”, yang mana kasus ini terjadi pada buruh yang bekerja di PT. Indosat Tbk., yang melakukan PHK sepihak kepada 677 orang pegawainya pada

tahun 2020 tanpa adanya perundingan kedua belah pihak (Kompas.com, 2020, diakses pada tanggal 29 Mei 2023). Langkah efisiensi perusahaan yang dilakukan PT. Indosat Tbk akibat kerugian bersih sebesar ratusan miliar rupiah menjadi penyebab terjadinya PHK sepihak tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis tertarik untuk menggali lebih dalam fokus penelitian dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul “**(TINJAUAN YURIDIS PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK DALAM KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 60/Pdt.Sus- PHI/2020/PN.Smg.)**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusan Nomor 60/Pdt.Sus- PHI/2020/PN.Smg?
3. Bagaimana akibat hukum dan upaya perlindungan hukum pekerja PT Indosat yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak berdasarkan putusan Nomor 60/Pdt.Sus- PHI/2020/PN.Smg”?

C. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang berfokuskan untuk mengkaji implementasi kaidah dan norma dalam hukum positif terhadap kasus-kasus konkret.

Penulisan penelitian ini, penulis juga menggunakan metode pengumpulan data studi Pustaka dengan menggunakan pendekatan kasus, perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penulis menggunakan Teknik analisis data kualitatif dan menggunakan penarikan kesimpulan menggunakan Teknik deduktif.

D. Hasil dan Pembahasan

A. Pengaturan Tentang Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Indonesia

1. Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Penandatanganan perjanjian kerja oleh kedua belah pihak sewajarnya telah meresmikan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan. Hubungan yang terjalin antara pekerja dan perusahaan ini merupakan hubungan yang saling membutuhkan dan menguntungkan. Dalam hubungan kerja ini bisa saja dapat timbul permasalahan antara pengusaha dan pekerja, baik yang mendasar maupun yang kompleks, dan keduanya dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau melalui prosedur hukum (Wibowo, Herawati, 2021: 113).

Hubungan kerja merupakan korelasi yang terjalin antara pekerja serta pemberi kerja sesudah dibuatnya suatu perjanjian kerja, yaitu suatu kontrak dimana pekerja mengikatkan diri buat bekerja di pemberi kerja menggunakan imbalan, upah serta pemberi kerja menyatakan kesediaannya buat mempekerjakan pekerja dengan memberikan imbalan atau upah (Hardjoprajitno, Saefulloh, & Wahyuni, 2014).

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan “hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang di dalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah.” Ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa apabila dalam suatu hubungan kerja pasti diatur didalamnya. Perjanjian kerja merupakan unsur-unsur dalam perjanjian kerja yang menjadi landasan hubungan kerja tersebut (Wibowo, Herawati, 2021: 114).

Pemutusan hubungan Kerja (PHK) ialah kata yang dipergunakan untuk mendeskripsikan telah berakhirnya hubungan kerja. istilah PHK tadi adalah salah satu hal yg diatur secara khusus oleh UU Ketenagakerjaan. Kemungkinan adanya ketidaksepakatan, kesewenang-wenangan, serta penolakan hak-hak pekerja diperhitungkan pada UU Ketenagakerjaan (Widiastiani, 2021: 415).

Iman Soepomo menyatakan bahwa “PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan

keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya” (Soepomo, 1983: 115- 116). Jelas bahwa PHK merupakan peristiwa penting bagi karyawan, sehingga tindakan pencegahan lebih lanjut harus dilakukan untuk melindungi pekerjaan mereka.

Pemutusan hubungan kerja menurut Sastrohadiwiryo merupakan suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan ataupun atas kebijakan perusahaan dimana tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak cakap lagi dan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan (Sastrohadiwiryo, 2005: 305). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa PHK adalah keputusan sepihak pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja, karena alasan tertentu. Berbeda dengan definisi di atas, UU Ketenagakerjaan justru menawarkan perspektif yang lebih komprehensif.

Menurut “Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan”, yang dimaksud dengan PHK adalah berakhirnya hubungan kerja karena suatu sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban baik pekerja maupun pemberi kerja. Menurut konsep ini, PHK dapat dilakukan baik oleh pengusaha maupun pekerja secara umum. Hal ini benar karena hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang mengikat secara hukum, bersifat timbal balik, dan perjanjian kerja yang mengaturnya adalah perjanjian timbal balik yang memuat hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Alhasil, keduanya punya pilihan untuk mengakhiri hubungan kerja.

Jenis-jenis PHK dalam doktrin terbagi menjadi:

- a. “PHK oleh pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu;
- b. PHK oleh pekerja, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan tertentu dan prosedur tertentu. Misalnya karena pekerja mengundurkan diri;
- c. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya. Misalnya karena pensiun, atau karena meninggalnya pekerja;
- d. PHK oleh pengadilan hubungan industrial, yaitu PHK oleh putusan pengadilan, yang terjadi karena alasan-alasan tertentu yang berdasarkan Undang-Undang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.”

UU Ketenagakerjaan secara tegas mengatur apa saja alasan- alasan yang dapat dijadikan landasan bagi setiap jenis PHK tersebut, termasuk (Pasal 160-172):

- 1) “Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib (Pasal 160);
- 2) Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161);
- 3) Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162);
- 4) Dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163);
- 5) Perusahaan tutup baik karena merugi, force majeure atau karena efisiensi (Pasal 164);
- 6) Perusahaan pailit (Pasal 165);
- 7) Pekerja meninggal dunia (Pasal 166);
- 8) Pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167);
- 9) Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri (Pasal 168);
- 10) Dalam hal pekerja mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 169);
- 11) Pekerja mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya (Pasal 172).”

Pada “Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan” telah mengungkapkan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat tentang hak, kewajiban para pihak yang diklaim dengan perjanjian kerja. korelasi kerja ini terjadi sebab adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh (Wibowo, Herawati, 2021: 114). Sedangkan pada “Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan” menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Manulang, istilah PHK dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu (Putri, Sonhaji, & Solechan, 2016: 6):

- 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, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik;
- c. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru;
- d. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi.”

Dari penjelasan Manulang terlihat jelas bahwa ada dua pihak yang bisa bertanggung jawab atas PHK yang dilakukan. Namun nyatanya, biasanya salah satu pasanganlah yang mengakhiri hubungan kerja.

Pasal 154 Ayat (1) UU Cipta Kerja membahas tentang alasan PHK yang dianggap tidak melindungi pekerja atau buruh. Ayat tersebut mengemukakan berbagai alasan yang menjelaskan terjadinya PHK yang dianggap merugikan pekerja dan buruh.

Menurut Arnani, “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 (Arnani, 2020).”

Dalam hal ini, bertentangan dengan yang dimaksud dalam “Pasal 157 A UU Cipta Kerja”, pengusaha/perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerja dengan menetapkan pemberhentian sementara (suspensi) bagi orang perseorangan yang sedang menjalani proses PHK, dengan ketentuan gaji yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. yang diperoleh tetap dibayar. Gaji berfungsi sebagai sumber dukungan utama bagi karyawan dan keluarganya. Penetapan pengadilan hubungan

industrial harus digunakan untuk membuktikan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai ketentuan Pasal 157 A.

Dalam “Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” dijelaskan mengenai hubungan industrial yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (Aisha, 2019: 63-76).

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 2 UU PPHI mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK Secara Sepihak

Salah satu wujud hak asasi manusia (HAM) adalah perlindungan hukum. Ketentuan “Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945”, yang mengubah “Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945”, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan, dan mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja., dapat disimpulkan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja Indonesia (Choirunisa, 2018: 74).

“Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 tersebut dimasukkan kedalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia. Dengan demikian berarti bahwa sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 tentang sumber hukum dan tata urutan Peraturan Perundang-Undangan RI, UUD 1945 yang menempati urutan pertama, sehingga menjadi peraturan perundang-undangan tertinggi di Negara Republik Indonesia, mengakui dengan tegas bahwa bekerja merupakan hak asasi bagi setiap orang. Hal yang sama juga terdapat dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Choirunisa, 2018: 74).”

Negara menggunakan hukum untuk mengendalikan interaksi antar manusia atau antara manusia dengan badan hukum lainnya. Pengaturan ini dimaksudkan untuk mencegah kezaliman pihak yang berkuasa terhadap pihak yang lemah sehingga dapat menumbuhkan keadilan dan keharmonisan dalam masyarakat (Miharja, Yudianto, Jamiatur, 2021: p.55). Pemerintah memberikan perlindungan berupa undang-undang yang mengikat perusahaan dan pekerja, nasehat, dan tata cara penyelenggaraan hubungan industrial. Banyak orang bekerja untuk orang lain atau untuk bisnis, menurut

statistik (Choirunisa, 2018: 75). Oleh karena itu, korelasi kerja antara pekerja dengan pemberi kerja atau pekerja menggunakan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak terjadi perilaku sewenang- wenang yang bisa merugikan kedua belah pihak.

Dalam bukunya, Lalu Husni juga mengemukakan bahwa “PHK adalah suatu peristiwa yang kejadiannya tidak diharapkan terutama bagi pihak buruh/pekerja yang bersangkutan karena akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri maupun keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, maupun pemerintah harus dapat mengupayakan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (Husni, 2003:195).”

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan (Manuaba & Sadnyini, 2018: 58).” Selain itu, Satjipto Rahardjo menyatakan “perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Rahardjo, 2000; 53).”

Pengertian perlindungan hukum ini membawa pada kesimpulan yang dimaksud merupakan upaya negara untuk mempertahankan hak-hak subjek hukum baik secara

preventif maupun represif. mengenai apa yang dimaksud menggunakan perlindungan hukum terhadap pekerja, bisa dikatakan bahwa upaya- upaya dilakukan untuk melindungi pekerja agar mereka bisa menggunakan hak-haknya dan menghentikan pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pemberi kerja yg bertindak sinkron menggunakan ketentuan undang-undang. Untuk menjamin sistem hubungan kerja tetap harmonis tanpa disertai tekanan berasal pihak yang berkuasa terhadap pihak yang lemah, maka penting buat memberikan perlindungan aturan pada pekerja/buruh (Manuaba & Sadnyini, 2018: 58).

Menurut Miharja dkk, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tindakan PHK dimuat dalam Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dalam pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi (Pasal 155 ayat 1 UU Ketenagakerjaan). Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Miharja, Yudianto, Jamiatur, 2021: 56).”

Menurut Imam Soepomo, ada tiga macam perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja yaitu (Soepomo, 1985: 97):

- a. Perlindungan ekonomis
- b. Perlindungan sosial
- c. Perlindungan teknis

Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang menghadapi PHK dapat memperoleh perlindungan hukum karena tersedianya perlindungan ekonomi, sosial, dan teknologi. Setiap dunia usaha tentu akan memberikan perlindungan kerja bagi pekerjanya sehingga kebutuhannya dan keluarganya dapat terpenuhi. Perusahaan yang memiliki pemberi kerja dan pekerja mempunyai sistem pengawasan ketenagakerjaan yang harus dilaksanakan di setiap tempat kerja dan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan. Hal ini sesuai dengan Pasal 3 Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan).

Terdapat dua sarana perlindungan hukum, hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Philipus M. Hadjon bahwa “perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Pertama, Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa dan Kedua, Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa” (Hadjon, 1987: 5).

Penciptaan peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk membatasi perilaku yang mungkin melanggar hak orang lain mendefinisikan perlindungan hukum preventif. Pekerja tersebut sebaiknya diberhentikan terlebih dahulu hingga yang melakukan PHK mendapat keputusan hukum tetap atau mendapat izin dari LPPHI.

Perlindungan preventif tersebut dapat digunakan terkait dengan norma ambigu yang terdapat dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat 2” yang memperbolehkan pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa mendapat izin dari LPPHI. Hal ini tertuang dalam “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155 Ayat 3” yang menyatakan bahwa selama pekerja diberhentikan sementara, pemberi kerja tetap wajib membayar upah dan menjunjung hak-haknya yang sah (Manuaba & Sadnyini, 2018: 59).

Ciri khas perlindungan hukum yang represif adalah pemberian sanksi terhadap pelanggar yang menerimanya apabila melanggar norma yang telah ditetapkan. Pemerintah mengeluarkan undang-undang No. 13 tahun 2003 dan UU No. 2 tahun 2004, yang merupakan bagian terbesar dari undang-undang ketenagakerjaan, untuk melindungi pekerja secara hukum (Manuaba & Sadnyini, 2018: 59).

Standar kesalahan besar yang dituangkan dalam Pasal 158 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 pada hakekatnya setara dengan yang dituangkan dalam buku kedua pasal delik pidana Wetboek van Strafrecht. Apabila ditetapkan pegawai tersebut melakukan kesalahan besar, maka harus dilakukan sesuai dengan proses yang diatur dalam Pasal 158 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) “pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) ada pengakuan dari pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau;

- 3) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.”

Penegakan hukum dapat terpengaruh jika standar hukum tidak dibuat secara akurat atau jika makna bahasa hukum tidak dipahami. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketentuan Pasal 158 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memenuhi standar keabsahan peraturan perundang-undangan. Ketentuan hukum mengenai PHK sepihak akibat kesalahan besar perlu dikaji lebih jelas dan mendalam karena belum mencerminkan pasal yang sempurna dan belum memenuhi standar hukum yang sehat. Selain memupuk keadilan, peraturan perundang-undangan juga perlu memenuhi persyaratan prediktabilitas. Kepastian Hukum (Legal Certainty) merupakan syarat yang dibawa oleh undang-undang (Manuaba & Sadnyini, 2018: 61-62).

“Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI” membuka 2 (dua) jalur hukum sekaligus agar Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui jalur litigasi dan non litigasi dalam upaya menjamin perlindungan hukum terhadap putusan PHK. Hal ini disebabkan dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sesuai dengan hukum Indonesia, tidak dapat dibenarkan untuk mengambil keputusan sendiri (Burhanuddin, 2017: 184).

Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut (Manuaba & Sadnyini, 2018: 62-63) yakni:

- a) Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit
- b) Penyelesaian Melalui Mediasi
- c) Penyelesaian Melalui Konsiliasi
- d) Penyelesaian Melalui Arbitrase
- e) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

PHK hanya boleh digunakan sebagai upaya terakhir atau sebagai alternatif untuk menjaga jaminan perlindungan kerja dan standar hidup yang dapat diterima bagi pekerja. Dengan kata lain, setiap orang yang terlibat termasuk karyawan dan pemilik usaha itu sendiri harus melakukan segala upaya untuk mencegah PHK (“Pasal 151 ayat 1 UU Ketenagakerjaan”). Sesuai “Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan”, pelaksanaan PHK harus melalui tahap musyawarah terlebih dahulu antara pekerja dan pengusaha yang bersangkutan apabila upaya-upaya lain untuk mencegah PHK belum dilakukan. PHK hanya diperbolehkan apabila tidak tercapai kesepakatan dalam pembahasan dan hanya setelah mendapat penetapan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (“Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan”) (Widiastiani, 2021:421).

PHK berdasarkan “Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan” menjadi salah satu penyebab PHK yang menuai kontroversi. PHK efisiensi adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan pemutusan hubungan kerja. Berikut ketentuan “Pasal 164 Ayat 3 UU Ketenagakerjaan”: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force

majeur) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Menurut Widiastiani, “PHK efisiensi ini merupakan salah satu alasan PHK yang mengundang banyak argumen dan interpretasi dalam penerapannya. Hal ini berkisar antara frasa perusahaan tutup dan kata efisiensi. Jika merujuk pada rumusan Pasal 164 ayat (3) tersebut, terlihat bahwa terdapat hak dari pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya bila perusahaannya tutup karena efisiensi. Meski demikian, UU Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi lebih lanjut mengenai apa yang dimaksud dengan frasa perusahaan tutup maupun kata efisiensi pada pasal tersebut. Ditambah pula, pada bagian penjelasan pasal per pasal, hanya tertulis keterangan “cukup jelas”. Ketidakjelasan ini berdampak pada implementasi ketentuan pasal tersebut, yang kemudian dimaknai berbeda-beda dalam praktiknya. Terdapat pihak yang menafsirkan bahwa frasa perusahaan tutup dan kata efisiensi merupakan satu kesatuan, sehingga PHK efisiensi hanya bisa dilakukan dalam hal perusahaan tutup baik permanen ataupun tidak. Sebaliknya, terdapat pendapat bahwa efisiensi dapat dimaknai terpisah dengan perusahaan tutup, sehingga dengan melakukan efisiensi saja, pengusaha dapat menjatuhkan PHK (Widiastiani, 2021: 421-422).”

Mahkamah Konstitusi berpendapat, sebenarnya PHK yang dilakukan tidak tepat jika dibenarkan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Operasional perusahaan bisa terhenti akibat renovasi, namun hal ini tidak sama dengan penghentian usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat 3. Menurut Mahkamah Konstitusi, efisiensi saja tanpa menutup usaha tidak dapat digunakan. sebagai pembenaran untuk melakukan PHK. Mahkamah Konstitusi menilai perlunya menetapkan instruksi khusus karena menilai beragamnya penafsiran dan penggunaan persyaratan pasal pemberhentian efisiensi ini didasari oleh tidak adanya klarifikasi lebih lanjut.

Oleh karena itu, dalam “putusannya dengan Nomor 19/PUU- IX/2011”, MK menyatakan bahwa ketentuan “Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945” sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan demikian, keberadaan putusan MK ini menggariskan bahwa PHK efisiensi hanya bisa dilakukan dengan tutupnya perusahaan secara permanen, yang mana tutupnya perusahaan tersebut merupakan cara dari perusahaan melakukan efisiensi. Artinya, frasa “perusahaan tutup” dan frasa “efisiensi” merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan.

Pemerintah Indonesia menganut aliran positivis hukum yang mengedepankan kepastian hukum. Apeldoorn mendefinisikan kepastian hukum sebagai pengendalian

tatanan sosial yang adil dan damai. Pengusaha yang melakukan PHK harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja harus ditangani secara adil dan sesuai dengan hukum (Panggabean, 2016: 55).

B. Uraian Kasus dan dasar pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg

1. Uraian Kasus Posisi

Penggugat merupakan sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang usaha penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, jasa telekomunikasi serta informatika dan/atau jasa teknologi konvergensi, berkedudukan di Jl. Medan Merdeka Barat No. 21, Jakarta 10110, yang didirikan menurut hukum Indonesia sebagaimana termuat dalam Akta Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga, berdasarkan akta pendirian perseroan terbatas beserta Akta perubahan-perubahannya dan terakhir sebagaimana dimuat dalam Akta Nomor: 3 tanggal 1 Agustus 2019 yang dibuat dihadapan Aulia Taufani, S.H., Notaris di Jakarta.

Sedangkan Tergugat bekerja pada Penggugat sejak tanggal 1 November 1999, pekerjaan terakhir sebagai AVP- Direct Sales pada PT Indosat, Tbk, di Kendal, menerima upah sebesar Rp24.604.410.- (dua belas juta tujuh puluh empat ribu dua ratus

enam puluh lima rupiah) gross setiap bulannya, terdiri dari: Gaji Rp21.743.410,- dan Tunjangan tetap Rp2.861.000,- Pajak Penghasilan ditanggung oleh Penggugat.

Penggugat dengan surat gugatannya yang dilampiri anjuran Nomor 567/740/2020 tanggal 31 Agustus oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Kendal dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA Khusus tanggal 11 November 2020 di bawah register Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut.

Kasus ini bermula pada tahun 2020, yang mana Penggugat melakukan PHK terhadap 677 karyawan dengan 57 karyawan lainnya yang juga terancam dilakukan hal yang sama. Melalui surat Nomor 2064/K00/HRD/2020, Ref. C29A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan PHK, Penggugat memberitahukan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus efektif terhitung mulai tanggal 01 April 2020 karena reorganisasi. Banyaknya alasan yang beredar terkait PHK yang dilakukan Penggugat antara lain terjadinya kerugian perusahaan yang mencapai ratusan miliar rupiah dan ingin melakukan reorganisasi agar perusahaan dapat menjadi organisasi yang efektif dan efisien serta dapat bertahan dan bertumbuh di tengah kondisi sulit (Pandemi Covid-19).

Perusahaan Penggugat berupaya menyederhanakan bentuk dan ukuran organisasi guna mempercepat pengambilan keputusan, lebih tepat mengalokasikan sumberdaya, dan lebih dekat dengan pelanggan serta pasar. Tragisnya, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa melakukan pemberitahuan dan diskusi dengan para pekerja. Dari jumlah 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) karyawan yang terdampak Reorganisasi, Tergugat termasuk salah satunya yang harus diakhiri hubungan kerjanya karena fungsi dan jabatan/posisi kerja Tergugat dihapuskan/dihilangkan terhitung sejak tanggal 01 April 2020.

Penggugat juga telah menjelaskan kepada Tergugat tentang paket-paket kompensasi (meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) tersedia bagi karyawan terdampak Reorganisasi yang jumlahnya sangat jauh melebihi ketentuan kompensasi pemutusan hubungan kerja normatif menurut “Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4)”.

Sampai dengan batas waktu yang diberikan Penggugat berakhir yaitu tanggal 21 Februari 2020, Tergugat tidak juga memberikan tanggapan/respon kepada Penggugat apakah dirinya menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan paket pesangon atau menolak pemutusan hubungan kerja tersebut. Sehingga melalui email, Penggugat mengundang Tergugat untuk hadir dalam pertemuan Bipartit I dan II pada

hari Senin, tanggal 24 Februari 2020 dan hari Kamis tanggal 27 Februari 2020 yang mana kedua undangan tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat dan melalui email Tergugat menyatakan menyerahkan penyelesaian masalah hubungan industrial dengan meminta advokasi kepada Serikat Pekerja Indosat.

Karena sampai dengan tenggang waktu tanggal 21 februari 2020 Tergugat tidak memberikan tanggapan apapun atas surat Penggugat, maka Tergugat tidak lagi berhak atas kompensasi paket A s/d Paket D. Kompensasi PHK yang diterima Tergugat adalah berupa uang pesangon sebesar “2x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun besaran kompensasi Tergugat sebesar 910.428.767.”

Oleh karena upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka ditempuh upaya mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Kendal dan telah terbit Anjuran sesuai surat Nomor 567/740/2020 tanggal 31 Agustus 2020, yang pada pokoknya menganjurkan:

1. “Agar pihak Pengusaha membayar uang kompensasi kepada Sdr. Suharso sebesar Rp910.428.767- (Sembilan ratus sepuluh juta empat ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah).
2. Agar pihak Pengusaha membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial Sdr. Suharso sampai dengan diperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.”

Gugatan ini diajukan dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang kuat, dan apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan akan menimbulkan ketidakharmonisan kerja dan berdampak sangat buruk bagi Penggugat dan karyawan lainnya serta sangat mengganggu ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha (industrial peace). Oleh karena itu demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/Niaga/Tipikor Semarang.

Faktanya, pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk memperingatkan karyawannya mengenai rencana mereka, dan dunia usaha bahkan diharuskan mencari cara alternatif untuk menghindari PHK, sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja dan undang-undang sebelumnya. Alih-alih melakukan hal tersebut, Penggugat justru “sewenang-wenang” melakukan PHK dengan dalih membayar karyawan lebih dari upah minimum yang sah. Dalam hal ini Penggugat telah menjalankan tugasnya dengan menyiapkan paket kompensasi yang lebih tinggi dari yang seharusnya dan menjunjung tinggi hak-hak pekerja.

Namun, cara Penggugat menerapkan PHK secara sepihak dan apakah hal tersebut bertentangan dengan undang-undang dan moral ketenagakerjaan Indonesia harus diperiksa lebih lanjut. Alasan Penggugat untuk melakukan PHK telah sesuai dengan UU Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b, yaitu “perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.” Akan tetapi, PHK secara sepihak tidak dibenarkan dalam undang-undang ini. Ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses-proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Para pegawai Penggugat dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut.

Disini dapat dilihat bahwa kebuntuan itu terjadi ketika Penggugat memberitahukan melalui surat Nomor 2064/K00/HRD/2020, Ref. C29A/IO/2020 bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus, PHK karena reorganisasi aquo semata-mata karena fungsi dan jabatan karyawan dihapuskan. Tergugat tidak juga

memberikan tanggapan/respon kepada Penggugat apakah dirinya menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan paket pesangon atau menolak pemutusan hubungan kerja tersebut. Sehingga melalui email, Penggugat mengundang Tergugat untuk hadir dalam pertemuan Bipartit I dan II pada hari Senin, tanggal 24 Februari 2020 dan hari Kamis tanggal 27 Februari 2020 yang mana kedua undangan tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat dan melalui email Tergugat menyatakan menyerahkan penyelesaian masalah hubungan industrial dengan meminta advokasi kepada Serikat Pekerja Indosat.

2. Pertimbangan Hakim dalam penjatuhan sebuah putusan

Terhadap pertimbangan hukum Hakim dalam kasus “Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg tersebut pada hari Kamis tanggal, 29 April 2020 oleh, ARKANU, S.H., M.Hum. sebagai Ketua Majelis Hakim, NOLDY MANDANG, S.H. dan ANTON CATUR SULISTYO, S.H., Hakim-hakim Ad Hoc sebagai Anggota Majelis Hakim, putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal, 6 Mei 2021 oleh Ketua Majelis Hakim dengan didampingi Anggota Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh NUROZI S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA Khusus serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat”, mempertimbangkan:

Pertama, tentang eksepsi Tergugat “Gugatan Cacat Proses (Prematur)”, Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak terbukti Cacat Proses (Prematur), dikarenakan gugatan Penggugat telah dilampiri Anjuran dan atau Risalah sebagaimana syarat yang harus dipenuhi dalam pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang mana telah sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebab apabila tidak dilampiri Anjuran dan atau Risalah maka Majelis Hakim berkewajiban mengembalikan gugatan tersebut seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No 2 tahun 2004 tentang PPHI) Pasal 83 ayat (1), dan oleh karena itu eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak seluruhnya.

Kedua, Dalam “Pokok Perkara” Majelis Hakim menilai bahwa fakta-fakta yang terkait dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, terlihat tidak lagi berlangsung harmonis dan mempertimbangkan untuk mencegah para pihak mengalami kerugian, terutama Tergugat. Fakta lain, dimana ada 677 Pekerja Penggugat yang mengalami PHK, dan sebanyak 625 Pekerja telah menerima PHK tersebut, dan itu adalah angka/jumlah yang sangat dominan sehingga menurut hemat Majelis Hakim apabila permohonan Tergugat untuk dipekerjakan kembali dikabulkan maka secara sosiologis akan terdapat kesenjangan sosial di kalangan para Pekerja yang akan mempengaruhi tatanan hubungan kerja tersebut. Dengan mempertimbangkan keadilan

yang relevan bagi kedua pihak yang berperkara, dengan merujuk pada “Penjelasan Umum Alinea ketiga UU No 2 tahun 2004 tentang PPHI, Putusan Mahkamah Agung nomor 229 K/Pdt.Sus/2012 tertanggal 18 juli 2012 dan Putusan Nomor 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012” serta keterangan Ahli yang dihadirkan oleh Tergugat bernama DR. Heru Susetyo yang menyatakan bahwa “tujuan dari hubungan industrial harus ada win-win solution dan harus hubungan yang sehat, dengan demikian Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus atau berakhir terhitung sejak 1 April 2020”. Oleh karena Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dan Tergugat karena keduanya tidak memiliki lagi hubungan yang harmonis dan kompensasi dari Penggugat kepada Tergugat telah sesuai dengan aturan yang berlaku maka gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya.

Ketiga, Dalam gugatan Rekonvensi, Majelis Hakim memperhatikan mengenai substansi masalah yang mana fakta bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah perselisihan hak akibat adanya Pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat rekonvensi kepada Penggugat rekonvensi. Penggugat rekonvensi di dalam gugatannya menuntut hak-hak Penggugat rekonvensi berdasarkan surat skorsing yang Tergugat rekonvensi berikan kepada Penggugat rekonvensi. Oleh karena substansi gugatan Penggugat konvensi dan gugatan Penggugat rekonvensi memiliki hubungan yang erat maka pertimbangan hukum Majelis Hakim di dalam konvensi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari dan karenanya dianggap termuat dalam rekonvensi ini.

Substansi gugatan Penggugat rekonvensi merupakan kebalikan dari gugatan konvensi maka dengan mengingat Majelis Hakim di dalam konvensi telah menyatakan “putus hubungan kerja Penggugat rekonvensi karenanya gugatan Penggugat rekonvensi tersebut kehilangan dasar hukumnya sehingga tanpa mempertimbangkan substansi pokok perkara maka cukup alasan bagi Majelis hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat rekonvensi tersebut tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).” Majelis Hakim mempertimbangkan bukti surat-surat yang diajukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan bukti surat-surat yang diajukan oleh Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini.

Keempat, Dalam “Konvensi Dan Rekonvensi” Majelis Hakim menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan seluruhnya maka Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dihukum untuk membayar biaya perkara, berdasarkan ketentuan “Pasal 58 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” sejumlah yang akan disebutkan pada amar putusan dibawah ini. Majelis Hakim memperhatikan ketentuan yang diatur dalam HIR, “Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, serta peraturan lain yang bersangkutan.

Terhadap kasus “Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg” tersebut, Majelis Hakim Memutuskan: “Dalam Eksepsi Menolak eksepsi Tergugat. Dalam Pokok Perkara Majelis Hakim Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak 1 April 2020; Mewajibkan Penggugat membayar kepada Tergugat, dengan rincian jumlah Rp. 910.428.767 (Sembilan ratus sepuluh juta empat ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah). Dalam Rekonvensi, Majelis Hakim Menyatakan gugatan Penggugat rekonvensi tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard). Sementara itu, Dalam Konvensi Dan Rekonvensi Majelis Hakim Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat konvensi/Penggugat rekonvensi sebesar Rp 606.000 (enam ratus enam ribu rupiah).”

C. Akibat hukum dan upaya perlindungan hukum pekerja PT Indosat yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Kelas IA Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg?

1. Analisis faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan fakta persidangan dalam Putusan yang dikaji oleh Penulis mengenai mekanisme atau prosedur PHK efisiensi tersebut telah terpenuhi,

sebagaimana dalam pertimbangan hukumnya, Hakim menyatakan gugatan tersebut tidak cacat proses (prematur) karena telah dilampiri anjuran atau risalah sebagaimana syarat yang harus dipenuhi dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 14 UU PPHI), sebab apabila tidak dilampiri Anjuran atau Risalah maka Majelis Hakim berkewajiban mengembalikan gugatan tersebut sebagaimana yang diamanatkan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI.

Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan “Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, sisa hari cuti s/d tanggal 01 April 2020, uang cuti dan excess fasilitas telepon yang seluruhnya berjumlah Rp. 910.428.767.” Lalu pihak pengusaha memberikan bukti yang telah disepakati dengan para tenaga kerja tentang berakhirnya perjanjian kerja tersebut.

Namun jika terjadi situasi dimana PHK dilakukan secara sepihak dan pekerja yang terkena dampak tidak mendapatkan hak yang menjadi haknya, hal ini jelas dapat merugikan pekerja yang terkena dampak. Disamping para pekerja yang kehilangan

pekerjaannya, para pekerja juga tidak mendapatkan keadilan yang sebagaimana mestinya. Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tercantum beberapa alasan yang melatarbelakangi terjadinya PHK yaitu seperti karena pekerja telah melakukan pelanggaran atau pekerja yang melakukan kesalahan berat seperti korupsi atau melakukan pencemaran nama baik perusahaan itu sendiri. Adapun alasan lain dilakukannya PHK seperti yang tertulis dalam Pasal 164 ayat (3) yaitu PHK dengan alasan efisiensi. Efisiensi dalam artian dimana perusahaan melakukan efisiensi karena perusahaan tutup (Angelia & Yurikosari, 2020: 588).

Dalam putusannya dengan Nomor 19/PUU-IX/2011, MK menyatakan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dengan demikian, keberadaan putusan MK ini menggariskan bahwa PHK efisiensi hanya bisa dilakukan dengan tutupnya perusahaan secara permanen, yang mana tutupnya perusahaan tersebut merupakan cara dari perusahaan melakukan efisiensi. Artinya, frasa “perusahaan tutup” dan frasa “efisiensi” merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan.

Merujuk pada kedua rumusan Pasal 164 tersebut, memang sejatinya Pasal 164 memang membicarakan mengenai PHK yang dilakukan pengusaha karena perusahaannya tutup. Perbedaannya hanya berkisar pada alasan tutupnya saja, sehingga

benar bahwa penekanan pada Pasal 164 adalah pada frasa “perusahaan tutup”. Hal ini diperkuat pula dengan putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011, yang mana dalam pertimbangannya MK berpendapat kata “efisiensi” yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga “mengefisienkan biaya tenaga kerja” dengan cara PHK pekerja yang ada. Harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi. Dengan kata lain, pengusaha melakukan efisiensi dengan cara menutup perusahaan. Misalnya, pengusaha memiliki suatu perusahaan holding dengan beberapa perusahaan anak, dan karena suatu hal tertentu pengusaha merasa harus melakukan efisiensi dengan cara menutup salah satu perusahaan anak. Peristiwa seperti inilah yang kemudian dapat mengacu pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Jadi, perusahaan yang hanya tutup sementara, atau bahkan tidak tutup tidak dapat menggunakan alasan efisiensi dalam pasal ini untuk melakukan PHK (Widistiani, N.S., 2021:426).

“Menurut Reytman, “Pemaknaan perusahaan tutup dalam Pasal 164 ayat (3) kurang tepat dan tidak sesuai dengan prakteknya, karena pada dasarnya efisiensi dilakukan dalam rangka penyelamatan perusahaan supaya perusahaan itu tidak sampai tutup. Ia juga berpendapat bahwa terdapat frasa yang hilang dalam Pasal 164 ayat (3) yaitu kata bukan yang sebaiknya ditambahkan dalam kalimat Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan karena

perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi sehingga dalam hakikatnya pemaknaan efisiensi adalah menjadi benar bahwa perusahaan melakukan efisiensi dalam rangka penyelamatan suatu perusahaan (Angelia & Yurikosari, 2020: 588).”

Mengenai faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK berdasarkan ketentuan perundang-undangan, pada masa pandemi Covid-19, PHK merupakan tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya dari krisis kesehatan ini. Dari survey yang dibuat oleh Jobstreet Indonesia, terdapat 35% pekerja yang di PHK pada masa pandemi Covid-19. Hal ini berarti terjadi kesenjangan baru dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir (Hidayani dan Munthe, 2018: 130).

Jenis PHK juga bermacam-macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam pelaksanaannya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak mencederai rasa keadilan (Maringan, 2015: 6).

Ketentuan mengenai PHK juga diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor-faktor atau alasan-alasan yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK sebagaimana yang dimaksud pada pasal 154A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu:

- a) “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure).
 - 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - 6) Perusahaan pailit;
 - 7) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
 - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c) 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;
 - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
 - 8) 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;

- 9) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- 10) 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;
- 11) 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;
- 12) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- 13) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- 14) Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- 15) Pekerja/buruh meninggal dunia.”

Berdasarkan faktor-faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit). Apabila perundingan juga tidak mencapai

kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur.

2. Analisis upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK sepihak dengan alasan efisiensi yang diambil dari putusan yang ditetapkan oleh Pengadilan Negeri Semarang kepada para pekerja PT. Indosat yang di PHK sepihak dengan penetapan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg.

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK sepihak dengan alasan efisiensi dalam kasus ini, Penggugat telah melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi hak-hak para buruh dengan cara menyiapkan paket kompensasi yang lebih besar dari yang seharusnya. Namun, aspek yang lebih penting dibahas adalah cara Penggugat melakukan PHK secara sepihak.

Alasan Penggugat untuk melakukan PHK telah sesuai dengan UU Cipta Kerja Pasal 154A ayat (1) huruf b, yaitu “perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.” Akan tetapi, PHK secara sepihak tidak dibenarkan sepenuhnya dalam undang-undang ini, dikarenakan ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses-

proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (1) menyatakan “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” sedangkan dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Para pegawai Penggugat dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut (Aponno, Arifiani, 2021: 1902).

Namun, apabila telah selesainya pelaksanaan PHK secara sepihak tersebut para pekerja dapat melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi (Wibowo, Herawati, 2021: 117). Hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Dalam Kasus ini, terdapat 2 cara yang dapat ditempuh yaitu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan.

Ada pula penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan yang memiliki wewenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK. Kemudian bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu, perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan (Terok, 2015: 92).

Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan. Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif mempunyai sifat Reparatoir yang bermakna memulihkan keadaan seperti semula (Hadjon, 1990: 3). Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa:

- a) Teguran tertulis;

- b) Pembatalan kegiatan usaha;
- c) Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d) Pembekuan kegiatan usaha.

Namun dalam PP ini, sanksi administratif hanya berlaku terhadap beberapa pasal saja, begitu pula dalam UU Cipta Kerja yang belum mengatur secara eksplisit mengenai sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan yang dengan sewenang-wenang melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya. Maka dari itu, pemerintah perlu untuk menetapkan aturan mengenai sanksi yang dapat dikenakan pada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak mengingat banyaknya para buruh yang menderita akibat hal tersebut (Aponno, Arifiani, 2021: 1904).

Putusan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi mengenai PHK dengan alasan efisiensi, karena “apabila dalam efisiensi dikatakan perusahaan tutup secara permanen maka dapat dikatakan perusahaan melakukan pembubaran sehingga disini makna efisiensi tidaklah sesuai”. Tujuan efisiensi dalam praktiknya adalah dalam rangka melakukan penyelamatan perusahaan supaya tidak bangkrut, sehingga perusahaan tidak harus sampai tutup untuk melakukan efisiensi.”

E. Kesimpulan

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja secara tegas mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 151 UU Cipta Kerja memberikan kerangka hukum untuk mengakhiri hubungan kerja. Pasal 153 UU Cipta Kerja mencantumkan pengecualian terkait PHK. PHK dapat dilakukan apabila tidak dilakukan secara sepihak dan tidak merugikan pekerja atau buruh serta dilakukan karena berbagai sebab. Bagi pekerja, terdapat dua jenis perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Pasal 153 UU Cipta Kerja mengatur perlindungan hukum terhadap PHK sepihak dan melarang perusahaan melakukan praktik tersebut. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak sangat tidak diperbolehkan, tetapi jikalau didalam keadaan tertentu yang memaksa untuk dilakukannya PHK, maka dapat ditempuh dengan upaya non litigasi dan litigasi yang terdapat dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.
2. Terhadap kasus Pengadilan Negeri Semarang Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg. tersebut, Majelis Hakim Memutuskan: Dalam Eksepsi “Menolak eksepsi Tergugat. Dalam Pokok Perkara Majelis Hakim Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya; Menyatakan putus hubungan kerja antara

Penggugat dan Tergugat terhitung sejak 1 April 2020; Mewajibkan Penggugat membayar kepada Tergugat, dengan rincian jumlah Rp. 910.428.767 (Sembilan ratus sepuluh juta empat ratus dua puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah). Dalam Rekonvensi, Majelis Hakim Menyatakan gugatan Penggugat rekonvensi tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard). Sementara itu, Dalam Konvensi Dan Rekonvensi Majelis Hakim Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat konvensi/Penggugat rekonvensi sebesar Rp 606.000 (enam ratus enam ribu rupiah);

3. Undang-Undang Cipta Kerja, menegaskan pemberi kerja atau para pengusaha diperbolehkan secara hukum untuk melaksanakan rencana PHK bagi pekerja di dalam perusahaannya jika ada keadaan atau faktor-faktor yang dapat menyebabkan PHK. Namun, PHK juga harus mengikuti prosedur yang diatur undang-undang dan tidak dapat dilaksanakan tanpa pemberitahuan dan perencanaan yang jelas sebelumnya. Nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 yang melindungi hak-hak seluruh rakyat Indonesia, secara sepihak dirusak dan dirugikan oleh kebijakan PHK pada perkara a quo. Sekalipun justifikasi atas rencana PHK itu telah sesuai, PT. Indosat Tbk akhirnya menjadi salah satu contoh PHK sepihak yang mencederai amanat konstitusi dan Juga tidak adanya upaya dari pemerintah dalam melindungi warga negara dari tindakan yang dilakukan oleh pihak pengusaha sehingga terjadi PHK yang mengakibatkan tercederainya hak-hak tenaga kerja. Sebagai bagian dari

komitmen Presiden untuk meningkatkan standar perekonomian, pegawai yang diberhentikan tanpa alasan harus mencari perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga harus menghadapi sanksi yang setimpal sebagai akibat melanggar hukum dan gagal menegakkan hak-hak warga negara yang diberikan konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi D. P. (2015). Absorpsi Prinsip ‘Rebus Sic Stantibus’ dalam Kerangka Pembaharuan Hukum Perjanjian Nasional. *Jatiswara: Jurnal Hukum*, 30(1). <http://jatiswara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/91/85>
- Afifah, H. N. Z., & Suryaningsih, S. (2021). Analisis Penegakan Hukum Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 1(11). <https://journal.actual-insight.com/index.php/decive/article/view/528>
- Aisha, D. B. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran

- Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist-Diction: Law Journal*, 2(1).https://www.researchgate.net/publication/342671358_Pemutusan_Hubungan_Kerja_Yang_Didasarkan_Pada_Pelanggaran_Perjanjian_Kerja_Bersama
- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). 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). *Adigama: Jurnal Hukum*, 3
- (1).<https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/view/8916>
- Aponno, A. D., & Arifiani, A. P. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pt. Indosat Tbk), *Kertha Semaya: Jurnal Ilmu Hukum*, 9
- (10).<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/76922>
- Arnani, M. (2020). “Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja.” diakses pada tanggal 29 Mei 2023.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/1830001>.
- Asshiddiqie, Jimly. (2005). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press.
- Ayomi Amindoni (2020). “Virus corona: Gelombang PHK di tengah pandemi Covid-19 diperkirakan mencapai puncak bulan Juni, Kartu Pra Kerja dianggap tidak efektif”, 8 April 2020, diperbarui 9 April 2020, diakses pada tanggal 16 Juli 2023. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475>
- Burhanuddin. (2017). Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial Di Kabupaten Luwu. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana & Ketatanegaraan*, 6(1).
https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_daulah/article/view/4874
- Buwana, S. A. N., & Putra, M. S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT di Kota Malang. *Competence: Journal Of Management Studies*, 9(2).
<https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/1628>
- Choirunisa. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di Dki Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010), Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43029/1/CHOIRU_NISA-FSH.pdf
- Dimas, Jarot Bayu. (2020). “Jokowi Minta Pengusaha Tak PHK Karyawan saat

- Pandemi Corona”, diakses pada tanggal 16 Juli 2023.
<https://katadata.co.id/yulawati/berita/5e9a41f566481/jokowi-minta-pengusaha-tak-phk-karyawan-saat-pandemi-corona>,
- Djumadi. (2002). *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi.
- Gunarto, M. P., & Sudrajat, W. (2018). *Dekonstruksi Putusan Bebas & Lepas dari Segala Tuntutan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadjon, Phillipus M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Hadjon, Philipus M. (1990). *Pengantar Hukum Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hidayani S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA*, 11(2).
<https://ojs.uma.ac.id/index.php/mercatoria/article/download/2017/pdf>
- Husni, L. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan ke-4, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- <http://digilib.unila.ac.id/6225/13/BAB%20II.pdf> diakses pada Senin, 12 Juni 2023 pukul 20.58
<https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020-1602730054>
 Diakses pada 15 Juli 2023.
- <https://tirto.id/terimbas-corona-12-juta-pekerja-di-indonesia-kena-phk-eLzb> . Iswari, Fauzi. (2017). Unsur Keadilan dalam Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia. *Pagaruyung: Law Journal*, 1 (1).
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/pagaruyuang/article/download/274/231>
- Judiantoro, H. (1992). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartasapoetra, Gunawi., dkk. (1983). *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Kompas.com, (2020). “Indosat PHK 677 Karyawannya, Serikat Pekerja : Pas Corona, Mereka Mengeksekusi...” diakses pada tanggal 29 Mei 2023.
- Kompas.com (2020). Indosat PHK 677 Karyawan dan Latar Belakangnya. diakses pada tanggal 2 September tahun 2023.
<https://tekno.kompas.com/read/2020/02/17/12100027/indosat-phk-677-karyawan-dan-latar-belakangnya>
- Manuaba, I. B. K. P. & Sadnyini, I. A. (2018). *Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja*

- Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 1(1).
<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/JAH/article/view/241>
- Marbun, R. (2010). *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*. Penerbit Jakarta: VisiMedia.
- Maulinda Rizka, dan Dahlan, M. Nur Rasyid, (2016). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*. *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3).
<https://jurnal.usk.ac.id/kanun/article/download/5928/4882>
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmu Hukum: Legal Opinion*, 3(3).
<https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>
- Miharja, M. & Yudianto & Robekha, J. (2021). *Studi Putusan Hakim: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Rumah Sakit*. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 10(1). <https://ejurnal.stihm-bima.ac.id/index.php/jurnalstih/article/download/35/37/>
- Nasution, M, S, Albani. (2018). *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.
- Nugraha, G. S. (2021). *Tinjauan Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Analisis Terhadap Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bdg.)*, Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara, Surabaya. <http://eprints.ubhara.ac.id/1215/1/SKRIPSI%20%28GHORA%20S.N%201711111031%29.pdf>
- Panggabean, R. L. N. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Paser (Kaltim)*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/12597>
- Prabowo, A. S., & Triputra, A. N., Junaidi, Y. & Purwoleksono, D. E. (2020). *Politik Hukum Omnibus Law*. *Pamator: Jurnal Ilmiah UT*, 13(1).
<https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator/article/view/6923/5416>
- Putra, M. D. (2021). *Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Perspektif*
- Pancasila. *Likhitaprajna: Jurnal Ilmiah*, 23(2).
<http://likhitapradnya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/likhitapradnya/article/view/199/184>
- Putri, A. R. H., & Sonhaji., & Solechan. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang*. *Diponegoro: Law Review*, 5(2).

- <https://media.neliti.com/media/publications/19015-ID-perlindungan-hukum-terhadap-hak-hak-pekerja-yang-terkena-pemutusan-hubungan-kerj.pdf>
- Porta, R. L., & Lopez-de-Silanes, Florencio., & Shleifer, A., & Vishny R. (2000). Investor Protection and Corporate Governance. Elsevier: Journal of Financial Economics, 58(1-2). [https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(00\)00065-9](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(00)00065-9).
- Rahardjo, S. (2000), Ilmu Hukum, Cetakan V, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti. Rahardjo, S. (2012). Ilmu Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ratnasari, T., & Ishak, S. (2020). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Wanita Sakit: Contoh Kasus Putusan Nomor 74/PDT.SUS- PHI/2019/PN.BDG Jo. Putusan Nomor 1016 K/PDT.SUSPHI/2019. Jurnal Hukum Adigama: E-Journal Untar, 3(2). <https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/download/10586/6761/28926>
- Rina, Fitri. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijārah Bi Al-Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn Bna), Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh. <https://repository.ar-raniry.ac.id/17694/1/Rina%20Fitri%2C%20160102029%2C%20FSH%2C%20HES%2C%20082274101512.pdf>
- Sarbini, & Nugroho, S.S. (2019). Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Bingkai Pancasila. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Shaliliah, Fitriatus. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. UIR Law Review, 1(2). <https://doi.org/10.25299/uirrev.2017.1.02.955>.
- Soekanto, Soerjono. (1984). Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Ui Press. Soepomo, I. (1983). Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Jakarta: Djambatan.
- Terok, L. I. (2015). Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Masa Kontrak. Lex et Societatis, 3(7). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/9069>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 3(1). <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10239>
- Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi

Nomor 19/PUU-IX/2011. Jurnal Konstitusi, 18(2).
<https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1827>

Wulandari, R. (2020). *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah*. Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka.

Yanto, Oksidelfa. (2020). *Negara Hukum: Kepastian, Keadilan Dan Kemanfaatan Hukum (Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia)*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.