**REPOSITORI**

**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DILIHAT DARI PERSPEKTIF KEADILAN”.**

***"LEGAL PROTECTION OF WORKERS AFFECTED BY TERMINATION OF EMPLOYMENT VIEWED FROM THE PERSPECTIVE OF JUSTICE".***

Disusun Oleh :

**Uben Yunara Dasa Priatna**

**179030008**

**HUKUM TATA NEGARA**

**Abstrak**

Pekerja mempunyai peran dan kedudukan yang signifikan sebagai pelaku ekonomi pembangunan berssama mitra kerja, yaitu pemberi pengguna kerja (pengusaha). Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia di masa pembangunan nasional. Banyaknya perusahaan yang melakukan PHK pada masa pandemi Covid-19 , Perusahaan seringkali menggunakan alasani *force majeure*dalam melakukan pemutusan Hubungan Kerja, Para pekerja menjadi kehilanga pekerjaannya dan tentunya kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Pada prinsipnya secara hukum tidak masalah, karena PHK itu merupakan hak para pihak bagi pengusaha maupun pekerja, namun kenyataannya banyak pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja. Permasalahan PHK yang menimpa buruh akibat adanya kasus pandemi Covid-19 belumlah dapat diselasaikan dengan baik, buruh kembali dihadapan dengan lahimya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), dimana di dalam undang-undang tersebut adanya perubahan terkait kebijakan di bidang ketenagakerjaan, ada 4 (empat) masalah pokok dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja mulai dari mekanisme PKWT, 14 pengupahan, pemutusan hubungan kerja (PHK), pesangon, dan outsourcing.

Dalam penulisan disertasi ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normaatif penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan peraturan yang terkait permasalahan yang dibahas , dengan pendekatan Deskriptif Analisis suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK diatur dalam UU ketenagakerjaan, Adapun perlindungan hukum yang dimaksud,PHK harus beritahukan terlebih dahulu oleh pihak perusahaan, wajib dilakukan perundingan apabila pekerja menolak, melalui bipartite, mekanisme PHK harus dijalankan, membayar uang pesangon, pemutusan hubungan kerja harus mengedepankan kepentingan pekerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir.pemutusan keja harus mencerminkan nilai-nilai fundamental dengan menegdepankan gotong royong, musyawarah untuk kebaikan, keadilan sosial dan kedudukan perlindungan hukum

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perspektif Keadilan**

***Abstract***

*Workers have a significant role and position as actors in the economic development with work partners, namely employers (employers). The fact has proven that the employment factor is a human resource in the period of national development. Many companies have made layoffs during the Covid-19 pandemic, companies often use excusesforce majeurein terminating employment relations, workers lose their jobs and of course have difficulty meeting the economic needs of their families. In principle, legally there is no problem, because layoffs are the right of the parties for both employers and workers, but in reality many employers do not fulfill workers' rights. The problem of layoffs that befell workers due to the Covid-19 pandemic case has not been resolved properly, workers are back in front of the issuance of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation (Job Creation Law), where in the law there are changes related to policies in the field of employment, there are 4 (four) main issues in the employment cluster of the Job Creation Law starting from the PKWT mechanism, wages, termination of employment (PHK), severance pay, and outsourcing.*

*In writing this dissertation, the author uses the normative juridical law research method. Legal research is carried out by examining library materials or secondary data as the basic material for research by conducting a search of the regulations related to the issues discussed, with a Descriptive Analysis approach. a method that functions to describe or give an overview of the object under study through data or samples that have been collected as they are without conducting analysis and making general conclusions.*

*Legal protection for workers affected by layoffs is regulated in the Labor Law, As for the legal protection referred to, layoffs must be notified in advance by the company, negotiations must be carried out if the worker refuses, through bipartite, the layoff mechanism must be implemented, severance pay is paid, termination of employment must prioritize the interests of workers. Termination of employment is a last resort. Termination of employment must reflect fundamental values ​​by prioritizing mutual cooperation, deliberation for good, social justice and a position of legal protection.*

***Keywords: Legal Protection, Labor, Perspective of Justice***

1. **PENDAHULUAN**

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan dan layak bagi kemanusiaan”. Sementara itu, Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa[[1]](#footnote-1)i Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas dasar kekeluargaan”. Yang dimaksud dengan perlindungan bagi pekerja adalah adanya jaminan atas hak-hak pekerja, menjamin kesamaan kesempatan kerja dan adanya perlakuan yang tidak diskriminasi terhadap pekerja, hal tersebut semata mata diperlukan dalam upaya untuk i mewujudkan kesejahteraan i bagi pekerja dan keluarga i, dengan tetap memperhatikan i perkembangan i kemajuan dunia i usaha i dan kepentingan usaha. Pekerja mempunyai peran dan kedudukan yang signifikan sebagai pelaku ekonomi pembangunan berssama mitra kerja, yaitu oemberi pengguna kerja (pengusaha). Mengingat sangat bernilainya peranan pekerja, maka perlu adanya suatu perlindungan hal dasar, yakni perlakuan i yang sama i di hadapan i hukum. Demikian i pula kedudukan setiap orang, khususnya dalam hubungan i kerja antara pekerja dengan i pengusaha i mempunyai nilai yang sama dan berkeadilan di hadapan hukum.

Dalam perkembangan saat ini, guna meningkatkan kualitas kerja, dibutuhkan adanya jaminan hidup yang pasti dan layak sehingga akan meningkatkan kinerja para pekerja. Oleh karena itu, maka perlindungan tenaga kerja sangatlah dibutuhkan oleh pekerja dalam meningkatkan harkat dan martabat dan i juga i hak asasi manusia itu sendiri.[[2]](#footnote-2) Secara tidak langsung perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan suatu penghargaan terhadap hasil kerja para pekerja yang telah membantu perusahaan i dengan menyumbangkan i ide maupun tenaga yang dimilikinya demi kemajuan perusahaan. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan i berdasarkan Pancasila i dan UUD 1945, dapat i dikatakan sebagai pembangunan ketenagaerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Dengan demikian, sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja[[3]](#footnote-3), hal tersebut sejalan dengan amanat dalam konstitusi Negara Republik Indonesia bahwa, “ Kemudiani daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Pembukaan UUD 1945 Alinea IV Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”[[4]](#footnote-4).

Dunia saat ini sedang dilanda wabah penyakit yang disebabkan ileh virus yang dikenal dengan *Coronavirus Disease* 2019 (Covid-19). Kasus virus Covid-19 berawal dari kasus pneumonia yang tidak diketahui asal muasalnya yang dilaporkan WHO China *Country Office*, di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Pandemi Covid-19 membawa dampak signifikan terhadap kehidupan sosial ekonomi di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Dampak kesehatan yang utama menjadi perhatian semua negara di dunia. Hampir semua sektor perekonomian di seluruh wilayah di Indonesi lumpuh dengan adanya wabah yang disebabkan ileh Covid-19.

Dengan adanya wabah tersebut terjadi pembatasan sosial yang mengakibatkan berkurangnya kegiatan masyarakat dari berbagai macam aspek, baik pendidikan, pariwisata termasuk ketenagakerjaan. Melalui pembatasan kegiatan masyarakat dengan sendirinya akan berdampak kepada dunia usaha serta perdagangan, sehingga mengakibatkan penghematan biaya operasional termasuk dengan melakukan pegurangan tenaga kerja. Pengurangan tenaga kerja dapat melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dimusnahkan, sehingga mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran menjadi 8,75 juta orang pada bulan Februari 2021 atau tingkat pengangguran terbuka sampai 6,26%. Dengan demikian, terjadi kenaikan sebesar 1,32% dibandingkan bulan Februari 2020 yang berjumlah 4,99%. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja mengakibatkan tingkat kecemasan dan kekhawatiran bagi para pekerja untuk dapat melangsungkan kehidupan di tengah wabah pandemi Covid-19.[[5]](#footnote-5)

Banyaknya perusahaan yang melakukan PHK pada masa pandemi Covid-19 , Perusahaan seringkali menggunakan alasani *force majeure*i, namun faktanya perusahaan tersebuti masih berproduksii seperti biasanya. Dimana salah satu syarat perusahaan dapat mem-PHK yaitu, perusahaan tersebut mengalami penurunan atau kerugian selama 2i tahun, sedangkan pandemii Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasukii klasifikasi dalam bencanai alam atau tidak, perlu diperhatikan, karena alasan *force*i *majeure*i yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungani kerja tidak dapat dibenarkani.[[6]](#footnote-6)

Ketentuan mengenai PHK kaitannya dengan *force majeure* sebenarnya telah diatur dalam Pasal 164 UU Ketenagakerjaan seabagai berikut:

1. Pengusaha dapati melakukan pemutusani hubungan kerjai terhadap pekerja/buruhi karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugan secarai terus menerusi selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangin sebesari 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dani uang penggantian hal sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Kerugiani perusahaan sebagaimana dimaksudi dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporani keuangani 2 (dua) tahun terakhiri yang telah diaudit oleh akuntan publik.
3. Pengusaha dapat melakukani pemutusan hubungna kerja terhadap pekerja/buruhi karena perusahaani tutup bukan karenai mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksani (*force majeur*) tetapii perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangoni 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).

Kondisi saat ini khususnya di masa pandemi Covid-19 tentunya bukan sebuah alasan bagi perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya, palagi dalami ketentuani Pasali 164 ayat (1i) dan ayati (3) UU Ketenagakerjaani, ketentuan tersebut mengisyaratkan bahwa wabah penyakit yang disebabkan Covid-19 bukanlah penyebab utama alasan perusahaan dapat melakukan pHK terhadap karyawannya. Sementara dalam ketentuan yang dikeluarkan oleh Presiden Jokowi melalui Keputusani Presiden Nomori 12 Tahun 2020 tentangi Penetapan Bencana Nonalami Penyebaran Corona Virusi Disease 2019 (Covid-19) Sebagaii Bencana Nasionali, dimana dalami unsuri menimbangi menyebutkan bahwai:

“Bencana nonalam yang disebabkan oleh penyebaran *Cororna Virus Disease* 2019 (Covid-19) telah berdampak meningkatnyai jumlah korban dan kerugiani harta bendai, meluasnya cakupani wilayah yangi terkenai bencanai, sertai menimbulkani implikasii pada aspek sosial ekonomi yang luas di Indonesiai.”

Permasalaham PHK bukan saja karena adanya pandemi Covid-19, namun jauh sebelum Pandemi datang banyak perusahaan yang mengalami kolaps, tapi perusahaan -perusahaan tertentu saja yang mengalami hal tersebut, seperti garment dan tekstil tapi untuk perusahaan manufaktur masih bertahan terhadap kondisi tersebut. Begitu pandemi Covid-19 mulai masuk ke Indoensia banyak perusahaan mulai goyang, hal terseebut disebabkan karena adanya penutupan di beberapa negara tertentu terkait kebijakan keluar masuknya barang dari luar negaranya, maka banyak perusahaan terdampak dengan kebijakan baik di sektor manufaktur maupun jasa lainnya. [[7]](#footnote-7)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, dampak dari pemberlakuan PSBB mengakibatkan pertumbuhan ekonomi di Triwulan II tahun 2020, mengalami konreksi sebesar -5,3%, secara sektoral, sektor trtansportasi dan pergudangan mengalami kontraksi terdalam -30,84%, kemudian diikuti sektor akomodasi dan makanan minuman secesar 22,02%, industri pengolahan yang memiliki peran dominan juga mengalami kontkasi pertumbuhan sebesar 6,19%. Namun ada beberapa sektor yang masih tumbuh positif diantaranya sekt or informasi dan komunikasi sebesar 10,88% pengadaan air sebesar 4,56%, termasuk pertanian, kehutanan, dan perikanan juga tumbuh sebesar 2,19%.[[8]](#footnote-8)

Berdasarkan data Kementrian Ketenagakerjaan per 7 Aprili 2020, akibat pandemi Covid-19i, tercatati sebanyak 39.977 perusahaani di sektori formal yangi memilihi merumahkan dan melakukan PHKi pekerjaannya. Jumlah pekerja yang terkena dampak sebesar 1.010.579 orang dengan rincian 8773.090 pekerja dari 17.224 perusahaani dirumahkani, sedangkani 137.489 pekerjai mengalami pemutusan hubungan kerja dari 22.753 perusahaan. Sementarai itu, jumlah perusahaani dan tenagai kerja yangi terdampak di sektori informali adalah sebanyak 34.453 perusahaani dan 189.452 orang pekerja.

Pemutusan hubungan kerja tentu sangat merugikan para pekerja. Para pekerja menjadi kehilanga pekerjaannya dan tentunya kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Secara normatif seorang pekerja yang di-PHK harus mendapatkan hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Namun, faktanya akibat dari oemutusan hubungan kerja yang diakibatkan adanya wabah tersebut juga memberatkan pihak perusahaan yang mengalamu kesulitasn keuangan dalam membayar kewajiban kepada para pekerja. Kalaupun ada pembayaran, itu pun dilakukan dengan tidak mengkuti tata cara pembayaran upah atau pesangon kepada pekerja. Banyak pekerja di masa pandemi Covid-19 harus menerima upah di luar kebiasaannya, seperti menerima upah hanya 50% dari upah yang didapat setiap bulan bahkan ada juga yang di-PHK tapi uang pesangonnya dibayarkannya nanti apabila perusahaan mendapatkan uang dari penjualan barang-barang yang ada di perusahaan. Hal inilah yang membuat kondisi pekerja semakin terpuruk, di satu sisi bahwa perusahaan tempat dia bekerja sedang mengalami keterpurukan, namun disisi lain pekerja harus mempertahankan hidup di tengah pandemi dan diperparah dengan kondisi adanya kebijakan pemerintah yang memberlakukan PSBB.

Berdasarkan Surat Edarai Menterii Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020i Tahuni 2020 tentangi Perlindungani Pekerja/Buruhi dan Kelangsungani Usaha Dalam Rangkai Pencegahan dan penanggulangani Covid-19, menyebutkani bahwa “Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja. Dengan mempertibangkan kelangsungan usaha, maka oerubahan besaran maupaun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”. Artinya harus ada kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawannya, namun faktanya tidak seperti yang diharapkan, banyak perusahaan yang tidak melakukan hal tersebut. Pada prinsipnya secara hukum tidak masalah, karena PHK itu merupakan hak para pihak bagi pengusaha maupun pekerja, namun kenyataannya banyak pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja.

UU Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja adalah mutlak. Artinya bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah atau pesangon walaupun dalam kondisi pandemi. Dalam sistem hukum di Indonesia mengenal adanya Asas Legalitas yang artinya hukum berlaku jika telah diatur dalam ketentuan yang telah mengaturnya, baik berupa larangan maupun keharusan untuk melakukan sesuatu, yang dengan demikian dapat diberikan sanksi atau ancaman bagi yang melanggarnya.

Mengacu pada Pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa seorang pekerja/buruh yang menerima dampak PHK memiliki kerugian yang besar terlebih bagi pekerja yang telah mengabdikan diri sangat lama untuk perusahaan. Dalam konteks PHK ini pemerintah sebaiknya mengeluarkan suatu aturan baru untuk bisa melindungi para pekerja dari PHK sepihak yang merugikan pekerja. Abdul Hakim dalam Yusuf Subekti berpendapat, bahwa perlindungan kerja yang dimaksudkan dalam menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihaki yang kuat kepadai pihak yang lemah.[[9]](#footnote-9) Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan keseejahteraan hidupnya selama bekerja.

1. **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan peraturan yang terkait permasalahan yang dibahas.[[10]](#footnote-10) Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepkan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang, sehingga penelitian hokum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara in concreto, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum.[[11]](#footnote-11) Penelitian ini juga memanfaatkan kepustakaan atau studi dokumen, karena penelitian ini banyak menganalisis melalui studi kepustakaan atau lebih dikenal dengan studi pada data sekunder.

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan dalam mencarijawaban dari permasalahan yang hendak diteliti dengan menggunakan 5(lima) pendekatan yaitu pendekatani perundang-undangani (*statute approach*i) Pendekatani konseptuali (*conceptual approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan Kasusi (*case approach*i) dan pendekatani perbandingan (*comparative approach*).[[12]](#footnote-12)

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja**

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakeijaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan di Indonesia, Hukum Ketenagakerjaan diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997, undang-undang tersebut diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Kehadiran Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 telah menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana Jamsostek. Undang-undang ini ditangguhan kemudian diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalami Undang-Undang Nomori 13 Tahun 2003, tidaki ada satu pasali pun yangi memberikan definisii mengenai Hukumi Ketenagakerjaan. i Akan tetapii, dalami Pasal 1i angka 1i Undang-Undangi Nomor 13i Tahun 2003i disebutkani bahwa Ketenagakerjaani adalah hal yang berhubungani dengan tenagai kerja padai waktu sebelumi, selama dan sesudahi masa kerja.

Dari beberapa pengertiani hukumi perburuhan, Hukumi Ketenagakerjaani memilikii beberapai unsur yaitu:[[13]](#footnote-13)

* 1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis
  2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
  3. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balasjasa
  4. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaanorganisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, dapati disimpulkani bahwa Hukum Ketenagakerjaani adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulisi yang berkaitani dengan tenagai kerja baik sebelumi kerja *(pre-employment),* pada saat keija *(during employment)* dan sesudah kerja *(post employmennt).* Pada dasarnya hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja/perjanjian kerja akan lebih efisien, karena kontrak kerja itu ditetapkan halhal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban, jangka waktu, tunjangan, hari cuti, hingga berakhirnya perjanjian kerja. Terkait mengenai berakhirnya perjanjian kerja secara yuridis diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan

Berdasarkan ketentuan di atas, salah satu penyebab berakhirnya suatu perjanjian kerja ialah adanya Pemutusani Hubungani Kerja (PHKi). Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undangi Nomor 13 Tahuni 2003 dijelaskan bahwa PHK adalahi pengakhirani hubungan kerja karena suatu hali tertentu yang mengakibatkanii berakhirnyai hak dan kewajibani antara buruhii dan pekerjai. Berakhirnyai hubunganii kerjai bagi pekerjaii berarti kehilanganii mata pencaharianii yang berartii pulaii permulaan masai pengaggurani dengani segala akibatnyaii, sehinggai untuki menjamin kepastianii dan ketentramanii hidup tenagaii kerja seharusnyai tidakii ada pemutusanii hubungan kerjai. Akani tetapii dalamii kenyataannyai membuktikanii bahwa pemutusani hubungani kerjai tidak dapatii dicegahi seluruhnyai.[[14]](#footnote-14)

Adapuni yang dimaksudi dengan pemutusani hubungan kerjai menurut F.X. Djumialdjii, adalah pengakhirani hubungan kerjai karena suatui hal tertentu yang mengakibatkan [[15]](#footnote-15) berakhirnyai hak dan kewajibani antara pekerja atau buruhi dan pengusahai.'03 Sementarai Much Nurachmadi mengartikani bahwa pemutusani hubungan kerja merupakani pengakhiran hubungan kerja suatu hali tertentu yangi mengakibatkan berakhirnyai hak dan kewajiban antarai pekerja dan pengusahai.[[16]](#footnote-16) Dalam perkembangannya bahwa pada tahun i 2020 pemerintah telah memberlakukan i Undang i -Undang Nomor i 11 Tahun i 2020 tentang Cipta Kerja, yang tujuan utamanya yaitu mempermudah usaha dan investasi di Indonesia dan melindungi kegiatan usaha UMKM. Adapun konsekuensi diberlakukannya UU Cipta Kerja ada beberapa perubahan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang i Nomor 13 Tahun 2002 tentang i Ketenagakerjaan. Dengan demikian, maka lahirnya UU Cipta Kerja tentu diapresiasi oleh investor, tapi sebaliknya ditolak kalangan masyarat sipil terutama serikat pekerja.

Walaupun dalam UU Cipta Kerja tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi, ada beberapa ketentuan yang mengatur mengenai pengaturan PHK dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah bahkan dihapus oleh UU Cipta Kerja. Setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja, banyak sekali perubahan bahkan penghapusan ketentuan yang menyangkut mengenai PHK. Adapun ketentuan yang mengalami perubahan menyangkut PHK antara Iain: Perundingan PHK (Pasal 151), Alasan larangan PHK bagi Pengusaha (Pasal 153), Kewajiban Pengusaha dalam hal terjadi PHK (Pasal 156), Komponen upah dalam hal terjadi PHK (Pasal 157), Bantuan bagi keluarga Pekerja yang terkena PHK karena melakukan tindak pidana (Pasal 160). Selain itu, ketentuan yang dihapus menyangkut PHK antara Iain: Permohonan penetapan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 152), Akibat PHK tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 155), PHK dengan alasan kesalahan berat (Pasal 158), Gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 159), PHK karena melanggar ketentuan perusahaan (Pasal 161), Pengunduran diri Pekerja atas kemauan sendiri (Pasal 162), PHK dalam hal terjadi perubahan perusahaan (Pasal 163), PHK karena perusahaan tutup (Pasal 164), PHK karena pailit (Pasal 165), Hubungan kerja berakhir karena Pekerja meninggal (Pasal 166), PHK karena pensiun (Pasal 167), PHK karena buruh mangkir (Pasal 168), Permohonan PHK karena Pengusaha melanggar hukum (Pasal 169), Akibat hukum PHK karena melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168 (Pasal 170), PHK tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 171), dan Pengajuan PHK karena tidak melakukan pekerjaan (Pasal 172).

Pengusaha, pekerja/buruh i, serikat i pekerja/serikat i buruh, dan Pemerintah i harus mengupayakan i agar tidak terjadi pemutusan i hubungan kerja. Dalam hal i pemutusan hubungan i kerja tidak dapat dihindari i, maksud dan i alasan pemutusan hubungan i kerja diberitahukan i oleh pengusaha i kepada pekerja/buruh i dan/atau serikat i pekerja/serikat buruh i. Dalam hal i pekerja/ buruh i telah diberitahu dan menolak i pemutusan hubungan i kerja, penyelesaian pemutusan i hubungan kerja i wajib dilakukan melalui i perundingan i bipartit antara pengusaha i dengan pekerja/buruh i dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam i hal perundingan bipartit i tidak mendapatkan i kesepakatan, pemutusan i hubungan i kerja dilakukan i melalui tahap berikutnya i sesuai dengan mekanisme penyelesaian i perselisihan hubungan i industrial.[[17]](#footnote-17) Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tidak perlu dilakukan Oleh pengusaha dalam hal:[[18]](#footnote-18)

1. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
2. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
3. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
4. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pengusaha i dilarang melakukan i pemutusan hubungan i kerja kepada pekerja/ buruh i dengan alasan:[[19]](#footnote-19)

1. berhalangan masuk i kerja karena sakit i menurut keterangan i dokter selama waktu i tidak melampaui i 12 (dua belas) bulan i secara terus-menerus;
2. berhalangan i menjalankan pekerjaannya i karena i memenuhi kewajiban i terhadap negara i sesuai dengan i ketentuan i peraturan perundang i -undangan;
3. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. menikah;
5. hamil i, melahirkan, mengalami keguguran , atau menyusui bayinya;
6. mempunyai pertalian i darah dan/atau ikatan i perkawinan i dengan pekera/buruh Iainnya i di dalam satu perusahaan i;
7. mendirikan i, menjadi anggota dan/atau i pengurus serikat pekerja serikat buruh, pekerja i/buruh melakukan i kegiatan serikat pekerja/serikat i buruh di luar i jam kerja, atau di dalam i jam kerja atas kesepakatan i pengusaha, atau i berdasarkan ketentuan i yang diatur dalam perjanjian i kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. mengadukan i pengusaha kepada i pihak yang berwajib i mengenai perbuatan pengusaha i yang melakukan i tindak pidana kej ahatan;
9. berbeda i paham, agama i, aliran politik i, suku, warna kulit i, golongan, jenis kelamin i, kondisi fisik, atau i status perkawinan i; dan
10. dalam i keadaan cacat i tetap i, sakit akibat i kecelakaan kerja i, atau sakit i karena i hubungan kerja i yang menurut i surat keterangan i dokter yang i jangka waktu i penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan di atas, batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.[[20]](#footnote-20)

Pemutusan i hubungan kerja i dapat terjadi i karena:[[21]](#footnote-21)

1. perusahaan i melakukan penggabungan i, peleburan, pengambilalihan, atau i pemisahan i perusahaan dan i pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan i hubungan kerja i atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. perusahaan i melakukan i efisiensi diikuti dengan i penutupan perusahaan i atau tidak diikuti i dengan penutupan i perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. perusahaan i tutup yang i disebabkan karena i perusahaan i mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. perusahaan i tutup yang i disebabkan i keadaan i memaksa (*force majeur* i);
5. perusahaan i dalam keadaan i penundaan i kewajiban pembayaran utang;
6. perusahaan pailit i;
7. adanya i permohonan pemutusan i hubungan kerja yang i diajukan oleh pekerja/buruh i dengan alasan i pengusaha melakukan i perbuatan sebagai i berikut:
   1. menganiaya i, menghina i secara kasar atau i mengancam i pekerja/ buruh;
   2. membujuk i dan/atau menyuruh i pekerja/buruh i untuk melakukan perbuatan i yang bertentangan i dengan peraturan i perundang-undangan i;
   3. tidak membayar upah tepat i pada waktu i yang telah ditentukan selama i 3 (tiga) bulan i berturut i -turut atau lebih i, meskipun pengusaha membayar i upah secara tepat i waktu sesudah itu;
   4. tidak i melakukan i kewajiban yang i telah dijanjikan i kepada pekerja/ buruh;
   5. memerintahkan i pekerja/buruh i untuk melaksanakan i pekerjaan di luar i yang diperjanjikan i; atau
   6. memberikan i pekerjaan yang membahayakan i jiwa, keselamatan, kesehatan i, dan kesusilaan i pekerja/buruh sedangkan i pekerjaan tidak dicantumkan i pada perjanjian i kerja i;
8. adanya putusan i lembaga penyelesaian i perselisihan i hubungan industrial i yang menyatakan i pengusaha tidak melakukan i perbuatan di i atas terhadap yang i diajukan oleh i pekerja/buruh dan pengusaha i memutuskan untuk i melakukan pemutusan i hubungan kerja;
9. pekerja/buruh i mengundurkan diri i atas kemauan i sendiri dan harus memenuhi syarat:
   1. mengajukan i permohonan pengunduran diri i secara tertulis selambat i -lambatnya 30 (tiga i puluh) hari i sebelum tanggal mulai i pengunduran diri;
   2. tidak terikat i dalam ikatan dinas i; dan 
   3. tetap melaksanakan i kewajibannya i sampai tanggal mulai pengunduran i diri;
10. pekerja/buruh i mangkir selama 5 (lima) hari i kerja atau lebih berturut - turut tanpa i keterangan secara i tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil i oleh pengusaha i 2 (dua) i kali secara patut dan tertulis i;
11. pekerja/buruh i melakukan pelanggaran i ketentuan yang diatur i dalam i perjanjian kerja, peraturan i perusahaan, atau i perjanjian kerja bersama dan i sebelumnya i telah diberikan i surat peringatan pertama, kedua i, dan ketiga secara i berturutturut masing i -masing berlaku untuk paling i lama 6 (enam i) bulan kecuali i ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
12. pekerja/buruh i tidak dapat melakukan i pekerjaan selama i 6 (enam) bulan i akibat ditahan i pihak yang berwajib i karena diduga melakukan i tindak pidana;
13. pekerja/buruh mengalami sakit i berkepanjangan i atau cacat akibat kecelakaan kerja i dan tidak dapat melakukan i pekerjaannya setelah melampaui i batas 12 (dua i belas) bulan i;
14. pekerja/buruh i memasuki usia i pensiun; atau i
15. pekerja/buruh i meninggal i dunia.

Selain alasan pemutusan i hubungan kerja i dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:[[22]](#footnote-22)

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja I (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:[[23]](#footnote-23)

1. masa kerja i 3 (tiga) tahun atau i lebih tetapi kurang i dari 6 (enam) tahun, 2 (dua i) bulan upah;
2. masa kerja i 6 (enam) tahun atau i lebih tetapi i kurang dari 9 (sembilan i) tahun, 3 (tiga i) bulan upah;
3. masa kerja i 9 (sembilan) tahun i atau lebih i tetapi kurang i dari 12 (dua belas i) tahun i, 4 (empat i) bulan upah;
4. masa kerja i 12 (dua belas i) tahun atau i lebih tetapi kurang i dari 15 (lima belas i) tahun, 5 (lima i) bulan i upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan i belas) tahun i, 6 (enam) bulan i upah;
6. masa i kerja i 18 (delapan i belas) tahun i atau lebih i tetapi i kurang dari i 21 (dua puluh i satu) tahun i, 7 (tujuh) bulan i upah;
7. masa i kerja 21 (dua i puluh satu i) tahun atau i lebih tetapi i kurang dari i 24 (dua puluh i empat) tahun, 8 i (delapan) i bulan upah;
8. masa i kerja 24 (i dua puluh empat i) tahun i atau l i ebih, 10 (sepuluh) bulan i upah.

Uang pengantian hak yang seharusnya dietrima, yang meliputi:[[24]](#footnote-24)

1. cuti tahunan yang tidak diambil dan belum hangus;
2. biaya atau i ongkos pulang untuk i pekerja/buruh dan i keluarganya ke tempat i pekerja/buruh i diterima bekerja.
3. hal i -hal Iain i yang ditetapkan i dalam perjanjian kerja i, peraturan perusahaan i, atau perjanjian i kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:[[25]](#footnote-25)

1. upah pokok; dan
2. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya.

Selama penyelesaian i perselisihan hubungan industrial i, pengusaha dan pekerja/buruh i harus tetap melaksanakan i kewajibannya. Pengusaha i dapat melakukan i tindakan skorsing kepada i pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan i kerja dengan tetap membayar upah beserta i hak Iainnya yang biasa diterima i pekerja/buruh. Pelaksanaan i kewajiban dilakukan i sampai dengan selesainya i proses penyelesaian perselisihan i hubungan industrial i sesuai tingkatannya.[[26]](#footnote-26)

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:[[27]](#footnote-27)

1. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 21 % (dua puluh lima persen) dari upah;
2. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35 % (tiga puluh lima persen) dari upah;
3. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45 % (empat puluh lima persen) dari upah;
4. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50 % (lima puluh persen) dari upah.

Bantuan diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/ buruh kembali. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.[[28]](#footnote-28)

Adanya perubahan terkait mengenai pengaturan PHK pasca berlakunya UU Cipta Kerja, tentu berpengaruh pada ketentuan mengenai perlindungan pekerja yang mengalami PHK. Secara umum ruang lingkup perlindunggan terhadap pekerja diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain:

1. Perlindungan terhadap hak dasar pekerj a/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
2. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;
3. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan j aminan sosial tenaga kerja

Namun, di tengah jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja, terdapat permasalahan di dalamnya. Permasalahan tenaga kerja bukanlah hal yang asing lagi ditelinga negara berkembang. Salah satu permasalahan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia. Bila kita mengacu pada teori bahwa pekrja mempunyai hak untuk mengakhiri masa kerja, namun dalam prakteknya kebanyakan para pengusaha yang mengakhirinya sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan oleh pihak perusahaan.[[29]](#footnote-29) Berakhirnya hubungan i kerja bagi pekerja i berarti kehilangan mata pencaharian i, merupakan i permulaan dari i segala kesengsaraan i.

Pengusaha yang hendak i melaksanakan PHK i terhadap pekerja di perusahaan i harus didasari i - alasan yang membenarkan i dilakukannya tindakan tersebut i dan tidak boleh i menyimpang dari peraturan i perundang i - undangan yang berlaku, baik yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh suatu pihak dan pihak Iain tidak dapat menerimanya. Perusahaan yang melakukan PHK terhadap pkerja dengan alas an yang berhubungan dengan oprasional perusahaan m seperti yang berhubungan dengan masalah ekonomis perusahaan , teknis modernisasi, automatisasi, nasionalisasi rektrur, efesiensi dan perampingan perusahaan , bukan termasuk kedalam pemberhentian secara besar besaran, tetapi lebih tepat disebut dengan pengurangan pekerja karena pengurangan i pekerja tidak ada sangkut pautnya i dengan pribadi pekerja i dan jumlah, di sini i tidak menjadi ciri i khas. Oleh i karena itu, perlu adanya prosedur i khusus yang dibedakan i dari peraturan mengenai pemberhentian perseorangan i yang harus memperhatikan i faktor-faktor i khusus yang melekat pada i pemberhentian i karena keadaan perusahaan i. Bagi perusahaan i swasta yang hendak i melakukan pemberhentian i semacam ini i harus minta i izin ke Panitia i Penyelesaian i Perselisihan Perburuhan i Pusat.[[30]](#footnote-30)

lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang disahkan pada maka upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihani hubungan industrial diatur di dalam i Pasal 3 sampai dengan i Pasal 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun i 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan i Industrial, berikut peraturan pelaksanaanya i:

* 1. **Peyelesaian** i **di Luar Pengadilan** i

Penyelesaian i di luar pengadilan ditempuh i melalui prosedur bipartit i, dan konsiliasi atau i arbitase atau melalui i mediasi.

* 1. **Bipartit** i

Sebelum perselisihan i diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan i, setiap perselisihan wajib i diupayakan penyelesaiannya secara bipartit i, yaitu perundingan birpatit i di tingkat perusahaan i, dengan skala i internal dan hanya i melibatkan langsung pihak i yang berselisih/ i bersengketa, yaitu pengusaha i dan pekerja atau i serikat pekerja yang i bersangkutan i. Berdasarkan kententuan i Pasal i 1 Angka 10 Undang i -Undang Nomor i 2 Tahun 2004 i tentang Penyelesaian Perselisihan i Hubungan i Industrial i, perundingan bipartit i adalah perundingan i antara pekerja i /buruh atau i serikat pekerja/serikat i buruh dengan i pengusaha untuk i menyelesaikan perselisihan i hubungan industrial i.

* 1. **Mediasi**

Upaya penyelesaian i perselisihan hubungan industrial i melalui mediasi bersifat i wajib (*mandatory* i), apabila kedua i pilihan sebelumnya (konsiliasi i atau arbitrase i) tidak disepakati i oleh para pihak i. Lingkup penyelesaian i melalui mediasi i mencakup keempat jenis perselisihan hubungan i industrial, yaitu i perselisihan hak i, perselisihan i kepentingan, perselisihan i pemutusan i. hubungan kerja i, dan perselisihan i antar serikat i pekerja dalam i satu perusahaan i.Jangka waktu i upaya penyelesaian i melalui mediasi i paling lama 30 (tiga puluh) hari i kerja sejak menerima i pelimpahan penyelesaian perselisihan i. Penyelesaian perselisihan i melalui mediasi dilakukan i oleh mediator i di setiap kantor i instasi yang bertanggung i jawab dibidang ketenagakerjaan i kabupataen/kota i setempat. [[31]](#footnote-31)

* 1. **Konsiliasi**

Dalam Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian i Perselisihan i Hubungan Industrial i, konsiliasi hubungan industrial i yang selanjutnya i disebut konsiliasi adalah penyelesaian i perselisihan kepentingan i, perselisihan pemutusan hubungan i kerja, atau perselisihan i antar serikat pekerja i /serikat buruh hanya dalam i satu perusahaan melalui i musyawarah yang ditengahi i oleh seorang i atau lebih i konsiliator. Upaya i penyelesaian perselisihan i hubungan i industrial melalui i konsiliasi merupakan i salah satu alternatif, artinya i upaya ini bersifat pilihan i sukarela (*voluntary* i), bukan wajib (*mandatory* i*)*.[[32]](#footnote-32) Di dalam Undang i -undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang i Penyelesaian Perselisihan i Hubungan Industrial i, mekanisme penyelesaian i perselisihan hubungan i industrial melalui konsiliasi[[33]](#footnote-33) i

* 1. **Arbitrase**

Upaya penyelesaian Undang-Undang Nomor 2 i Tahun 2004 mekanisme i penyelesaian perselisihan i hubungan industrial perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase juga merupakan salah satu alternatif, artinya upaya Undang-Undang Nomor 2 i Tahun 2004 mekanisme i penyelesaian perselisihan i hubungan industrial ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela (voluntary), bukan wajib (mandatory). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Arbiter dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.[[34]](#footnote-34)

* 1. **Konsep Pemutusan i Hubungan Kerja Yang i Dapat Menjamin Perlindungan i Hukum dan Keadilan i Terhadap Pekerja**

Menurut Imam Soepomo, bahwa pemberian pelindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial.[[35]](#footnote-35) Perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan ini. Perlindungan hukum terhadap pekerja dilakukan melalui pelaksanaan aturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Aturan tersebut dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban, baik bagi pelaku usaha maupun pekerja di Indonesia.

Pemutusan hubungan kerja tentu sangat merugikan para pekerja. Para pekerja menjadi kehilangan pekerjaannya dan tentunya kesulitan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Secara normatif seorang pekerja yang di-PHK harus mendapatkan hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Namun, faktanya akibat dari PHK yang diakibatkan adanya wabah tersebut juga memberatkan pihak perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan dalam membayar kewajiban kepada para pekerja. Kalaupun ada pembayaran, itu pun dilakukan dengan tidak mengikuti tata cara pembayaran upah atau pesangon kepada pekerja. Terlebih lagi regulasi yang berlaku saat ini pasca berlakunya UU Cipta Kerja, pengaturan mengenai PI-IK sangat tidak memperhatikan kepentingan pekerja dan mempermudah perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaturan PHK tersebut tidak menjamin perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja.

* + 1. **Pengaturan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Harus Memperhatikan Kepentingan Pekerja**

Hak untuk mendapatkan pekerjaan merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi. Hal tersebut sebagaimana termuat dalam Pasal 27 UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Setiap manusia mempunyai hak atas pekerjaan dan  penghidupan yang layak”. Pasal tersebut memberi penjelasan bahwa negara harus memberikan jaminan atas pemenuhan pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi setiap warganya. Artinya, setiap warga diberi kebebasan untuk memilih, menjalankan, dan mempertahankan atas pekerjaan yang telah disediakan untuk dapat melanjutkan kehidupan yang layak dan sejahtera.

Adanya jaminan HAM merupakan bentuk keharusan bahwa setiap orang harus memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak asasi manusia, karena sebagai makhluk Tuhan perlu adanya jaminan terhadap hak-haknya terpenuhi dan dilindungi pada negaranya, baik secara individual antar anggota masyarakat, hukum yang mengatur, dan juga kepemerintahan yang ikut terlibat dalam memberlakukan sistem yang ada.

Walaupun secara konstitusional Pasal 27 UUD 45 dan secara yuridis sudah tegas diatur bahwa setiap orang mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Akan tetapi, pemerintah melalui regulasi yang dibuatnya yakni UU Cipta Kerja telah memberikan kemudahan dalam melakukan PHK. Hal tersebut karena melalui UU Cipta Kerja ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan telah dihapus dan menggantinya dengan Pasal 154A, khusus pada ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi baik diikuti dengan penutupan perusahaan maupun tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”

Ketentuan tersebut dalam tataran praktik sering disebut dengan istilah “**PHK Efisiensi**”, yang mana pemerintah memberikan kelonggaran alasan PHK bagi perusahaan ketika perusahaan mengalami kerugian atau untuk mencegah kerugian (*vide* Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja). Adanya ketentuan PHK Efisiensi menunjukan bahwa pemerintah telah cenderung mendukung kepentingan kaum kapitalis. Ketika pemerintah terjebak dengan kondisi seperti itu, tentu falsafah Pancasila yang merupakan modal utama berbangsa dan bernegara akan hilang tergerus oleh kepentingan segelintir orang. Kapitalisme adalah sistem ekonomi di mana perdagangan, industri dan alat-alat produksi dikendalikan oleh pemilik swasta dengan tujuan memperoleh keuntungan dalam ekonomi pasar. Pemilik modal dalam melakukan usahanya berusaha untuk meraih keuntungan sebesar-besarnya. Dengan prinsip tersebut, pemerintah tidak dapat melakukan intervensi pasar guna memperoleh keuntungan bersama, tetapi intervensi pemerintah dilakukan secara besar-besaran untuk kepentingan-kepentingan pribadi. Walaupun dalam perekonomian, pemerintah sampai saat ini masih mengandalkan peran dari kapitalis. Akan tetapi, ketergantungan tersebut tidak boleh menjadikan negara sebagai “budak” bagi kaum kapitalis dalam mewujudkan cita-citanya yakni meraih keuntungan sebesar-besarnya. Pemerintah harus tetap membela kepentingan kaum buruh ketika haknya dalam memperoleh dan mempertahankan suatu pekerjaan tidak diperhatikan bahkan dianggap tidak mempunyai bargaining position. Dengan demikian, seharusnya pemerintah/negara tidak terjebak dengan kepentingan kaum pemodal tersebut dengan mengorbankan kepentingan warganya yang secara konstitusional mendapatkan jaminan hak.

Dengan diberikannya alasan PHK Efisiensi dalam regulasi yang baru tentunya pemerintah selain secara tidak langsung telah melanggar hak konstitusional warga negaranya dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan guna memperoleh penghidupan yang layak, juga melanggar nilai keadilan sosial sebagai falsafah negara Indonesia. Adapun tujuan hukum berdasarkan Pancasila menurut Bernard Arief Sidharta adalah i pengayoman terhadap i manusia (di dalam kebersamaan i dengan sesamanya i) dalam arti baik pasif i maupun aktif i.[[36]](#footnote-36) Senada dengan pendapat tersebut Mochtar Kusumaatmadja mengutarakan apa yang disebutnya sebagai “Tujuan Hukum Pengayoman”. Menurut Mochtar Kusumaatmadja, tujuan hukum pengayoman ini merupakan tujuan hukum menurut masyarakat dan bangsa Indonesia yang berbeda dengan tujuan hukum pada negara-negara Barat yang didasarkan pada liberalisme.[[37]](#footnote-37) Hukum ditujukan untuk menciptakan kondisi kemasyarakatan yang manusiawi, sehingga memungkinkan proses-proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar. Secara adil setiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi (lahiriah dan batiniah) kemanusiaannya secara utuh. Adapun usaha mewujudkan pengayoman ini akan mencakup: pertama, ketertiban dan keteraturan yang memunculkan prediktabilitas; kedua, kedamaian yang berketenteraman; ketiga, keadilan yang meliputi keadilan distributif, keadilan komutatif, keadilan vindikatif, dan keadilan protektif; keempat, kesejahteraan dan keadilan sosial; dan kelima, pembinaan akhlak luhur berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.[[38]](#footnote-38)

* + 1. **Pemutusan Hubungan Kerja Merupakan Jalan Terakhir**

Komitmen negara dalam menjamin warganya agar tidak terkena PHK masih dinilai kurang konsisten. Walaupun dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan maupun pasca perubahan berdasarkan UU Cipta Kerja masih dinyatakan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, karena tidak ada upaya yang rasional dan menguntungkan bagi pekerja selain melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Walaupun adanya upaya perlawanan bagi pekerja ketika akan di-PHK, pada  kenyataannya upaya tersebut selalu selesai dengan PHK, jarang sekali pekerja yang dipekerjakan kembali ketika menempuh proses tersebut.

Berdasarkan ketentuan tersebut, negara atau pihak terkait harus mampu mempertahankan dan mengembangkan dari segala upaya untuk terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh warganya. Hal ini sangat begitu jelas, bahwasanya tentang kesejahteraan sosial di negara Indonesia sangat dipandang sebagai tujuan kondisi kehidupan yang sejahtera, yakni upaya untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia salah satunya melalui bekerja.

Putusan MK tersebut mencerminkan asas *presumption of innocence*, yakni memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memastikan dan mempertahankan dalam pembuktian bersalah atau tidak bersalah oleh pengadilan (*inkracht van gewijsde*) dan tidak secara sewenang-wenang dalam pengambilan tindakan PHK. Dengan hal ini bisa dikatakan bahwa PHK merupakan jalan terakhir dan PHK yang sifatnya mendesak. Hal tersebut tentunya bertolak belakang dengan ketentuan baru mengenai alasan PHK Efisiensi sebagaimana termuat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh UU Cipta Kerja yang memberikan kemudahakan bagi pengusaha dalam mem-PHK pekerjanya. Dengan adanya ketentuan baru tersebut tentu sekarang PHK bukan merupakan jalan terakhir. Akan tetapi merupakan jalan utama ketika perusahaan mengalami kerugian dan bahkan digunakan sebagai cara utama untuk mencegah kerugian. Pemikiran tersebut tentu sangat jauh sekali dengan nilai-nilai perekonomian Indonesia yang mengedepankan gotong royong, musyawarah untuk kebaikan, keadilan sosial dan perlindungan hukum yang sama. Oleh karena itu, ke depan pemerintah agar segera memperbaiki pengaturan PHK yang berorientasi pada perlindungan hukum pekerja, karena selama ini kepentingan hukum pekerja dirasa dilemahkan oleh adanya ketentuan baru tersebut, sehingga PHK cenderung menguntungkan salah satu pihak, yakni  menguntungkan para pengusaha atas dasar kerugian. 

* + 1. **Pendistribusian Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Harus Jelas**

Apabila PHK benar-benar terjadi dan tidak ada pilihan lain, maka harapan terakhir ialah perlu adanya kejelasan dalam pendistribusian pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang akan diberikan. Hak keuangan akibat PHK tersebut menjadi peran penting untuk menjamin pekerja dalam melanjutkan biaya kehidupannya selama ia belum mendapatkan pekerjaan kembali.

Hak keuangan akibat PHK dirasa penting yang diberikan kepada pekerja yang telah berhenti. Hal ini adalah bentuk penghargaan selama ia bekerja dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya pekerja juga harus terpenuhi syarat-syaratnya dalam pemenuhan upah pokok, tunjangan, dan pesangon yang seharusnya dibayarkan selama bekerja atau berakhirnya masa kerjanya. Hal ini juga merupakan tindakan perlindungan kepada pekerja dimana sebelumnya memang harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah disepakati mengenai upah, asuransi, pesangon, perlakuan adil, dan tidak adanya perlakuan eksploitasi dari pengusaha.[[39]](#footnote-39)

Lahimya UU Cipta Kerja yang di harapkan akan memberikan suatu terobosan dalam hal mencapai kesejahteraan bagi pekerja malah menimbulkan suatu permasalahan baru, hal tersebut terlihat dimana bahwa dalam kaitannya pekerja di PHK dan mendapatkan Pesangon yang disebutkan dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, namun dalam UU Cipta Kerja ada beberapa ketentuan yang dihilangan, bahkan UU Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. UU Cipta Kerja juga meredeuksi limit pemberian pesangon dari 32 (tiga puluh dua) bulan gaji menjadi 19 (sembilan belas) bulan ditambah dengan 6 (enam) bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah.

Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari UU Ketenagakerjaan. Sebelum UU Cipta Kerja berlaku, alih daya diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi. Ekspatriat yang menetap Iebih dari 183 (seratus delapan puluh tiga) hari setahun tidak diberikan pajak penghasilan. Bahkan didapati ada aturan kepada tenaga kerja digambarkan dan proses yang diperlukan saat memberhentikan pekerja yang dirancang untuk memproteksi hak pekerja dicabut. Hal tersebut tentunya akan menimbulkan suatu permasalahan baru bagi kelangsungan para pekerja apabila mereka di-PHK, Oleh sebab itu, perlu adanya perlindungan hukum untuk menjamin keberlangsungan kehidupan pekerja, hak-hak pekerja guna terciptanya keadilan dengan tujuan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan pekerja, mental dan spiritual serta kemakmuran setiap pekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku-buku**

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009

Abdulkadiri Muhammadi, *Hukum dan Penelitian*i *Hukum*i, Citra Adityai Bakti, Bandungi, 2004

Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

F.X. Djumialdji i, *Perjanjian* i *Kerja* i, Sinar Grafika i, Jakarta, 2005

I Madei Udianai, *Industrialisasi*i *dan Tanggungjawab*i *Pengusaha Terhadap*i *Tenaga Kerja Terlibat Hukum,* Udayanai University Press, Denpasar, 2018

Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998

Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Len7bur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Jakarta, 2009

Soerjonoi Soekantoi dan Sri Mamudjii, *Penelitian Hukum*i *Normatif Suat*i*u Tinjauan Singkat*i, Raja Grafindoi Persadai, Jakarta, 2006

Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019

Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004,

Yusuf Subketi, *Perlindungdan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourching) Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam,* UIN Malang, 2012

**Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 (2)

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea IV

Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 i Tahun 2004 mekanisme i penyelesaian perselisihan i hubungan industrial

**Sumber lain**

Otti Ilham Khair, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia,* Widya Pranata Hukym Vol. 3, No. 2, September 2021, https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.oho/oranata/issuue/view/58

*Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm 2 https:ekon.go.id/publikasi/detail/2270/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-ketenagakerjaan-indonesia diakses 25 September 2022.

Soerjonoi Soekanto dan Srii Mamuji, *Penelitian*i *Hukum Normatif*i *(Suatu Tinjauan Singkat*i*),* Rajawali Persi, Jakarta, 2001, dalami Saefuli Anami and Partneri, *Pendekatan Perundang-Undangan*i*(Statute*i*Approach)* i*Dalam Penelitian Hukum*, https://www.saplaw.top/tag/metode- penelitian-hukum

Sugeng Hadi i Purnomo, *Pekerja* i *Tetap Menghadapi* i *Pemutusan* i *Hubungan Kerja* i, Jurnal Hukum i Bisnis Bonum Commune i Volume 2 Nomor i 2 Agustus 2019

1. Lihat pembukaan UUD1945 Pasal 27 (2) [↑](#footnote-ref-1)
2. Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 9. [↑](#footnote-ref-2)
3. I Madei Udianai, *Industrialisasi*i *dan Tanggungjawab*i *Pengusaha Terhadap*i *Tenaga Kerja Terlibat Hukum,* Udayanai University Press, Denpasar, 2018, hlm. 26. [↑](#footnote-ref-3)
4. Lihat Pembukaan UUD 1945 Alinea IV [↑](#footnote-ref-4)
5. Otti Ilham Khair, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia,* Widya Pranata Hukym Vol. 3, No. 2, September 2021, https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.oho/oranata/issuue/view/58 [↑](#footnote-ref-5)
6. Ibid, hlm.190. [↑](#footnote-ref-6)
7. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-7)
8. *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm 2 https:ekon.go.id/publikasi/detail/2270/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-ketenagakerjaan-indonesia diakses 25 September 2022. [↑](#footnote-ref-8)
9. Yusuf Subketi, *Perlindungdan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourching0 Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam,* UIN Malang, 2012, hlm. 36. [↑](#footnote-ref-9)
10. Soerjonoi Soekantoi dan Sri Mamudjii, *Penelitian Hukum*i *Normatif Suat*i*u Tinjauan Singkat*i, Raja Grafindoi Persadai, Jakarta, 2006, hlm. 13-14. [↑](#footnote-ref-10)
11. Abdulkadiri Muhammadi, *Hukum dan Penelitian*i *Hukum*i, Citra Adityai Bakti, Bandungi, 2004, hlm 52. [↑](#footnote-ref-11)
12. Soerjonoi Soekanto dan Srii Mamuji, *Penelitian*i *Hukum Normatif*i *(Suatu Tinjauan Singkat*i*),* Rajawali Persi, Jakarta, 2001, dalami Saefuli Anami and Partneri, *Pendekatan Perundang-Undangan*i*(Statute*i*Approach)* i*Dalam Penelitian Hukum*, https://www.saplaw.top/tag/metode- penelitian-hukum [↑](#footnote-ref-12)
13. Agusmidah, *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 5. [↑](#footnote-ref-13)
14. Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004, him.8. [↑](#footnote-ref-14)
15. F.X. Djumialdji i, *Perjanjian* i *Kerja* i, Sinar Grafika i, Jakarta, 2005, hlm. 45. [↑](#footnote-ref-15)
16. Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Len7bur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm.63. [↑](#footnote-ref-16)
17. *Vide* Pasal 151 Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-17)
18. *Vide* Pasal 151 A Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-18)
19. *Vide* Pasal 153 ayat (l) Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-19)
20. *Vide* Pasal 153 ayat (l) Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-20)
21. *Vide* Pasal 15A Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Vide* Pasal 156 Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja [↑](#footnote-ref-22)
23. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-23)
24. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-24)
25. *Vide* Pasal 157 Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-25)
26. *Vide* Pasal 157A Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Vide* Pasal 160 Perubahan UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja. [↑](#footnote-ref-27)
28. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-28)
29. Lanny Ramly, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, hlm.126. [↑](#footnote-ref-29)
30. Sugeng Hadi i Purnomo, *Pekerja* i *Tetap Menghadapi* i *Pemutusan* i *Hubungan Kerja* i, Jurnal Hukum i Bisnis Bonum Commune i Volume 2 Nomor i 2 Agustus 2019, hlm i. 147 i. [↑](#footnote-ref-30)
31. Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 273.

    Lihat ketentuan Pasal 8 s/d Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 i Tahun 2004 mekanisme i penyelesaian perselisihan i hubungan industrial [↑](#footnote-ref-31)
32. Vykel H. *Tering, Perlindungan Hukum*.. Op.cit, hlm. 52. [↑](#footnote-ref-32)
33. Lihat, ketentuan Pasal 17 s/d Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan i hubungan industrial [↑](#footnote-ref-33)
34. Ibid, hlm. 53. [↑](#footnote-ref-34)
35. Imam Soepomo dalam Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan, Op. cit*, hlm.11 [↑](#footnote-ref-35)
36. Bernard Arief Sidharta, *Revisitasi Pemikiran.. Op. cit,* hlm. 6. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Ibid,* hlm. 190. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Ibid*, hlm. 185. [↑](#footnote-ref-38)
39. Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019, hlm.36. [↑](#footnote-ref-39)