

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan dan wajib memberikan kepastian hukum, konsep kemaslahatan, keadilan, ketertiban, dan penegakan hukum bagi pekerja. Selain memberikan prioritas kepada pelaku usaha, undang-undang ketenagakerjaan juga melindungi dan memerhatikan pekerja yang berada dalam posisi relatif lemah atau kurang beruntung secara sosial jika dibandingkan dengan pengusaha yang sudah mapan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilaksanakan dengan memenuhi hak pekerja sebagai kewajiban perusahaan. Apabila perusahaan tidak memberikan hak-hak pekerja maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif dalam bentuk sebagai berikut, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Pasal 61 ayat (1), seperti peringatan tertulis, pembatasan aktivitas bisnis, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pembekuan aktivitas bisnis (Smartlegal.id, 2023).

Menurut Zaeni Asyhadie, apabila suatu hubungan kerja diputus berarti tidak ada lagi hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja karena suatu keadaan tertentu (Aikin, 2016, hal.173). Sudut pandang lain adalah bahwa proses mengakhiri hubungan pekerja-majikan secara resmi,

dengan atau tanpa pembatasan, dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja (PHK) (Khakim, 2022, hal.59). Alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus jelas dan didukung oleh bukti-bukti yang kuat. Sebab, pemutusan hubungan kerja (PHK) ditentukan dengan mengalikan faktor aturan dengan besaran pesangon yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerja yang terdampak. Besarnya uang pesangon ditentukan oleh masa kerja karyawan. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha tidak diperbolehkan memecat pekerjanya tanpa alasan.

Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah mesti menahan diri untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila hal tersebut tidak dapat dihindari pengusaha wajib memberitahukan mengenai alasan dan tujuan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja dan/atau serikat pekerja, apabila pekerja yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja. Pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan yang sah dan sesuai kepada pekerja dan/atau serikat pekerja yang memberitahukan akan segera terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi dalam masa percobaan, penyampaian surat pemberitahuan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilandasi bukti kuat dan sah, sebagaimana dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun

2020, bab IV Ketenagakerjaan, poin 42 tentang penyisipan Pasal 154A ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Terdapat 15 (lima belas) alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja yang diperbolehkan oleh Undang-Undang (R. Mahendra, 2023). Dan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 memberikan contoh pelanggaran yang bersifat mendesak.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu yang sensitif, pengusaha sebagai pemberi kerja harus bisa bersikap lebih bijak dalam melakukannya, mengingat pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat berdampak pada hilangnya mata pencaharian tenaga kerja yang mengakibatkan pengangguran dan menurunnya kesejahteraan para pekerja. Terdapat berbagai alasan yang digunakan oleh pengusaha sebagai dalih dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu salah satunya adalah relokasi yang dilakukan oleh Perusahaan.

Contoh kasus adalah dimana Perusahaan X sebagai Perusahaan pengelola Jasa *Outsourcing* melakukan relokasi Perusahaan dengan memindahkan lokasi kantor dari kota Bandung ke ibu kota Jakarta. Dalam hal ini relokasi yang dilakukan oleh Perusahaan memiliki maksud untuk lebih mengembangkan perusahaan dan melakukan efisiensi dengan memindahkan lokasi kantor pusat ke ibu kota. Relokasi perusahaan tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak terhadap tenaga kerja. Misalnya, lokasi baru perusahaan jauh dari tempat tinggal para pekerja. Oleh karena itu, karyawan harus berangkat kerja lebih cepat dan pulang

lebih lambat dari biasanya. Kewajiban pengusaha untuk memberikan insentif kepada pekerja akibat relokasi tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, kedua belah pihak dapat mengendalikan hal ini melalui peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau pengaturan lainnya.

Meski demikian, tidak semua tenaga kerja bersedia untuk ikut relokasi, sebagian ada yang menolak untuk ikut, sehingga mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para tenaga kerja yang tidak bersedia ikut relokasi tersebut. Pegawai yang menolak untuk relokasi sebagian besar adalah pegawai tetap atau PKWTT (Pejanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Perusahaan yang pindah atau tutup tidak boleh meninggalkan permasalahan, terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Uang pesangon dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan perundang-undangan yang ada, terlebih lagi jika relokasi perusahaan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK), untuk mencegah adanya perselisihan antara perusahaan dan karyawannya (Ady Td Achmad, 2016). Kemudahan harga peralatan produksi menjadi salah satu alasan mengapa korporasi melakukan relokasi, oleh karena itu relokasi termasuk dalam kategori efisiensi. Pengusaha harus memberikan hak kepada karyawannya jika mereka memecat karena alasan ketidakefisienan.

Opsi pengunduran diri yang ditawarkan oleh Perusahaan X bagi tenaga kerja yang memilih tidak ikut relokasi telah menimbulkan

perselisihan diantara tenaga kerja dengan perusahaan, karena timbul persepsi yang berbeda diantara keduanya mengenai hak normatif yang akan diterima pekerja. Perusahaan hanya akan membayar uang pesangon tenaga kerja sebesar 1 (satu) kali, sedangkan pihak pekerja yang mayoritas merupakan tenaga kerja dengan status pegawai tetap atau PKWTT (Pejanjian kerja Waktu Tidak Tertentu) mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh akibat 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).

Oleh karena itu pemberian pesangon sebesar 1 (satu) kali yang dilakukan oleh Perusahaan X dianggap oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan status mereka yang merupakan pegawai tetap atau PKWTT (Pejanjian kerja Waktu Tidak Tertentu) dan juga tidak sesuai dengan ketentuan mengenai pesangon akibat adanya relokasi dengan maksud hanya untuk melakukan efisiensi dengan memindahkan lokasi Perusahaan

seperti yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemasalahan mengenai perselisihan hak diantara perusahaan X dengan tenaga kerja, yaitu perbedaan persepsi mengenai perhitungan pesangon pernah terjadi sebelumnya, tenaga administrasi yang telah berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu) terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dikarenakan mutasi kerja ke tempat lain. Perusahaan saat itu juga hanya memberikan perhitungan pesangon sebesar 1 kali kepada tenaga kerja.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dirugikan karena tidak mampu lagi menghidupi keluarga dan dirinya secara finansial. Oleh karena itu, setiap pelaku yang berkepentingan dalam hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah berakhirnya hubungan kerja. Tidak adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha bukan merupakan jaminan hubungan kerja yang baik.

Mengingat keinginan negara agar praktek perbudakan dihapuskan, maka hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja memberikan hak kebebasan yang sah kepada penerima pekerjaan. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa dilakukan secara sepihak harus memerlukan konsultasi dan diskusi sebelumnya. Jika diskusi gagal menghasilkan kesepakatan maka pengusaha hanya dapat memutus setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial. Apabila mendapat keputusan, pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak mendapat keputusan adalah batal demi hukum (Asyhadie & Kusuma, 2019, hal.254).

Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja juga menyatakan tidak diperbolehkan memberhentikan pekerja secara sepihak. Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan: “Apabila perundingan bipartit sebagaimana tertera dalam ayat (3) tidak dapat menghasilkan kesepakatan, maka PHK ditangani melalui tahapan sebagai berikut sesuai dengan proses perselisihan hubungan industrial.” (Febrianto Wibowo & Herawati, 2021, hal.116-117).

Prinsip yang harus dipegang oleh perusahaan, serikat pekerja dan pemerintah adalah mengutamakan untuk mencegah pemecatan dari pekerjaannya (PHK). Apabila menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa dilakukan, maka pekerja harus berdiskusi langsung dengan perusahaan pengelolanya terlebih dahulu atau harus bernegosiasi melalui serikat pekerja. Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), antara lain memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja berdasarkan pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha, maka upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh adalah melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Industrial, yang diatur pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Perusahaan hanya dapat mengakhiri hubungan kerja (PHK) setelah ada keputusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) apabila pembahasan tidak mencapai mufakat. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri secara tertulis dalam bentuk gugatan, berdasarkan alasan yang diatur didalam UU, ditempat kediaman pekerja/buruh bekerja. Sesuai ketentuan yang tercantum pada Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Kusbianto & Hardian, 2020, hal. 97).

Peneliti berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengingat latar belakang informasi yang diberikan. guna menyusun skripsi dengan judul : **“Upaya Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Relokasi Perusahaan Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan Yang Terkait Dengan Ketenagakerjaan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan aturan tentang pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan X?

2. Bagaimana perhitungan pemenuhan hak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan X?
3. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan X?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan berikut harus dipenuhi untuk penelitian ini, sebagaimana dinyatakan dalam rumusan masalah di atas:

1. Untuk meneliti dan mengkaji penerapan terhadap aturan tentang pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan X.
2. Untuk meneliti dan mengkaji perhitungan pemenuhan hak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan X.
3. Untuk meneliti dan mengkaji upaya hukum yang dapat dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan X.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu jenis kajian ilmiah yang secara khusus, bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata diharapkan dapat mengambil manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut kegunaan penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada bidang keilmuan hukum perdata dan memajukan pemahaman hukum ketenagakerjaan di kalangan sarjana. Sebagai referensi dan mengkaji lebih jauh mengenai bagaimana perusahaan X menerapkan aturan ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak normatif bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi Perusahaan, bagaimana perhitungan pemenuhan hak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan relokasi perusahaan X apabila hak yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran mengenai tindakan hukum yang dapat diambil untuk mengatasi persoalan penegakan hak-hak ketenagakerjaan pekerja sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terkait relokasi perusahaan bagi pekerja, pelaku usaha, masyarakat, dan praktisi.

E. Kerangka Pemikiran

Kehidupan dan kebebasan dari diskriminasi dijamin di Indonesia sebagai negara hukum. Demikian pula, dalam rangka penegakan peraturan, pemantauan, dan penindakan pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan pemerintah wajib menghormati hak asasi manusia. Aspek

keadilan harus dijamin dengan peraturan perundang-undangan guna melindungi kepentingan pelaku ekonomi dan pengguna output dalam interaksi ketenagakerjaan, serta kesejahteraan masyarakat, pekerja, dan pemberi kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 memuat teori negara kesejahteraan, sehingga tidak mungkin dipisahkan dari peran dan tujuan negara dalam konteks hubungan perburuhan agar pengusaha tidak menyalahgunakan kekuasaannya terhadap pekerja. Ketentuan batasan tersebut hendaknya dilindungi secara hukum bagi buruh sebagai pihak yang lemah dan diperlukan sebagai hak konstitusional pekerja. Sesuai dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang, wajib dijunjung tinggi dan dihormati, hal ini memiliki pengertian bahwa negara diwajibkan memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, sebagaimana bunyi Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 sebagai berikut.:

"Tiap-tiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 mengamanatkan dalam hubungan kerja, pekerja harus mendapatkan perlakuan yang adil dan layak. Oleh karena itu, kebijakan-kebijakan negara dalam bidang ketenagakerjaan

harus mengandung unsur perlindungan kepada pekerja yang adil dan layak oleh pengusaha baik pada saat berlangsungnya hubungan kerja maupun pada saat pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha (Husni, 2008, hal.11). Hal ini sebagaimana tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja karena posisi tawarnya yang tidak seimbang dengan pengusaha.

Secara hukum, pekerja dan pengusaha mempunyai status yang sama. Namun ketika pengusaha menetapkan kebijakan dan pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda, seringkali terjadi konflik karena pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan yang berbeda dalam hubungan kerja. Kadang-kadang hal ini bisa menjadi hal pertama yang memicu perdebatan atau masalah dalam lingkungan profesional. Sumber pembelaan utama terhadap segala tindakan hukum yang dilakukan oleh serikat pekerja yang mewakili pekerja atau manajemen yang bertindak atas nama perusahaan adalah pemerintah. Tindakan ini memerlukan tugas yang berhubungan dengan manajemen seperti menawarkan kesempatan kerja dan menangani potensi masalah. Kontrak kerja antara karyawan dan manajemen mengatur hubungan ini.

Rumusan perlindungan hukum bagi bangsa Indonesia bertumpu pada pemikiran barat yang berpusat pada pelestarian hak asasi manusia, namun pancasila harus menjadi landasan ideal. Oleh karena itu, menjaga kehormatan dan martabat pekerja harus menjadi inti dari kerangka perlindungan hukum Indonesia terhadap pekerja (Triningsih, 2020,

hal.15). Manahan M.P mengartikan perlindungan tenaga kerja sebagai jaminan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja atau buruh dengan memastikan kesetaraan kesempatan dan mengakhiri praktik diskriminatif guna menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan selalu waspada terhadap perubahan di sektor korporasi. (Sitompul, 2021, hal.129).

Pancasila, konstitusi Indonesia, mendefinisikan keadilan sebagai keadilan sosial atau landasan negara bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan hidup berdampingan diwujudkan dalam lima prinsip ini. Hakikat keadilan kemanusiaan, yang mencakup keadilan dalam hubungan individu dengan Tuhannya, dengan sesamanya, dengan masyarakat, dan dengan negara atau negaranya, merupakan landasan keadilan (Santoso A. M, 2014, hal.86-91). Menurut Theo Huijbers, keadilan diartikan oleh Aristoteles sebagai kebajikan moral unik yang dihubungkan dengan watak manusia tertentu, seperti membangun keselarasan dan keseimbangan antara dua pihak, di samping kebajikan generik. Keseimbangan ini diukur dengan menggunakan persamaan proporsional dan numerik. Hal ini disebabkan oleh konsepsi Aristoteles tentang keadilan sebagai kesetaraan. Setiap manusia setara dalam satu kesatuan bila ada persamaan numerik. Misalnya, di mata hukum semua orang setara. Kemudian, kesetaraan proporsional berarti memberikan hak kepada setiap individu berdasarkan bakat dan prestasinya (Rhiti, 2015, hal.241).

Fungsi negara sebagai pengatur ketenagakerjaan memberikan kerangka intelektual dan praktis serta landasan hukum berdasarkan cita-cita Pancasila yang merupakan inti kebudayaan Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa cita-cita yang tercantum dalam rumusan pancasila adalah cita-cita yang maknanya bersifat abstrak dan menyeluruh. Apabila dikaji secara menyeluruh, pemahaman umum universal yang abstrak memungkinkan adanya beberapa realisasi atau penjelasan berdasarkan tuntutan atau bidang kajian (Sitabuana, 2021, hal.168).

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap pekerja adalah hadirnya hukum ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan buruh dengan pengusaha dan hubungan industrial (Wijayanti, 2017). Hukum ketengakerjaan berasal dari hukum perdata yang memuat perjanjian kerja sehingga menimbulkan hubungan kerja diantara pekerja dengan pengusaha. Adanya ketimpangan dalam hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha mengharuskan negara hadir dan aktif melakukan perlindungan hukum melalui mekanisme perundang-undangan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak dasar tenaga kerja (Sadi & Sobandi, 2020, hal.81).

Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerjan (PHK) yang terjadi akibat efisiensi. Ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: 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).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga mengatur tentang efisiensi yang bisa dilakukan dengan ada atau tidak adanya penutupan perusahaan, diatur dalam Pasal 81 angka 42 (Pasal 154A ayat (1) huruf b) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, berbunyi:

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

Lebih lanjut aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diakibatkan adanya efisiensi yang tidak diikuti dengan penutupan perusahaan diatur dalam turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, terdapat dalam Pasal 43 ayat 1 dan ayat 2 (Sinaga H.S, 2021).

Namun, jika dilihat dari besaran jumlah pesangon yang diberikan, besaran kompensasi pesangon pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur Undang-Undang Cipta Kerja. Efisiensi sebagaimana diatur Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dibagi menjadi 2 jenis. **Pertama**, efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). **Kedua**, efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan ini mendapat uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4) (DA Thea Ady, 2021).

Setelah disahkan, Undang-Undang Cipta Kerja menjadi sebuah peraturan hukum positif yang mengatur ketentuan formal dan materiil yang tidak diragukan lagi memberikan variasi peraturan yang sangat besar mengenai permasalahan terkait ketenagakerjaan di Indonesia. Tentu saja hal ini berdampak besar terhadap seluruh proses yang sedang berjalan di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja

waktu tetap, pengalihdayaan, kerja waktu, istirahat, dan pemutusan hubungan kerja telah diberlakukan dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja. Peraturan ini juga mengatur tentang proses atau tata cara penyelesaian perselisihan di bidang hubungan industrial, khususnya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja (PHK).

Adapun kerangka pemikiran yang membangun penelitian ini, adalah teori keadilan. Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya (Santoso A. M, 2014, hal.86).

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea* menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan

ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya (Rhiti, 2015, hal.241).

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa dibentuk begitu saja tanpa memerhatikan keadilan, karena adil itu termasuk pengertian hakiki suatu tata hukum dan peradilan, oleh karenanya haruslah berpedoman pada prinsip-prinsip umum tertentu. Prinsip-prinsip tersebut adalah yang menyangkut kepentingan suatu bangsa dan negara, yaitu merupakan keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang suatu kehidupan yang adil, karena tujuan negara dan hukum adalah mencapai kebahagiaan yang paling besar bagi setiap orang (A.M Santoso, 2014, hal.91).

Keadilan dan kesetaraan adalah dua gagasan yang berbeda, menurut L.J. Van Apeldoorn. Keadilan tidak berarti bahwa setiap orang mendapat jumlah uang yang sama. Demi keadilan, setiap kejadian harus dievaluasi secara terpisah, sehingga apa yang adil bagi satu orang belum tentu adil bagi orang lain. Hukum hendaknya mengatur interaksi sosial

yang harmonis apabila menghasilkan keseimbangan antara kepentingan setiap orang terlindungi dan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Pemerintah terlibat dalam tugas mengawasi dan menindas aktivitas dan individu yang melanggar hukum di tempat kerja. Dari segi keperdataan, sumber daya Pengadilan Hubungan Industrial dapat dimanfaatkan, diusahakan untuk mencapai kemaslahatan dan keadilan serta kejelasan hukum pada setiap tingkat proses pemeriksaan Pengadilan Hubungan Industrial, termasuk penggunaan fasilitas bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan salah satu prasarana dalam melaksanakan hubungan industrial yang bertujuan untuk menyelesaikan keluhan atau perselisihan antar pekerja, menetapkan cara penyelesaiannya, menegaskan dan memperjelas hak dan kewajiban, memelihara hubungan industrial yang harmonis serta menetapkan syarat-syarat kerja yang belum diatur oleh undang-undang (Kusbianto & HS, 2020, hal.61).

Berdasarkan ketentuan umum peraturan ketenagakerjaan, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah termasuk pihak yang wajib untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 jo Pasal 37 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pada Bab V, khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian:

1. Pasal 36 tentang banyaknya penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK). Alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi dasar penghitungan hak-hak yang mungkin diperoleh pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 yang mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK), jangka waktu sejak pemberitahuan pemutusan hubungan kerja diajukan sampai dengan berakhirnya proses bisnis internal pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan mengenai rencana pemutusan hubungan kerja (PHK), untuk proses berikutnya dilakukan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan.
3. Pasal 40 hingga 59 mencantumkan hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Hak-hak tersebut antara lain berupa ganti rugi hak, pesangon, uang pisah, dan gratifikasi perpanjangan masa kerja. Perhitungannya dilakukan berdasarkan penyebab atau dasar pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam penulisan ini dibuat kerangka konseptual. Hal ini agar dapat memudahkan penelitian dalam mengetahui dan memahami istilah-istilah yang dituangkan dalam penulisan. Berikut istilah yang tertuang dalam penulisan yaitu:

- 1) Setiap orang yang bekerja dan dibayar dengan uang atau bentuk lain adalah pekerja atau buruh. Pengusaha adalah orang, dunia usaha,

instansi pemerintah, atau organisasi lain yang memberikan upah atau tunjangan lain kepada pekerjanya.

- 2) Perjanjian yang memuat syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja, hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja disebut perjanjian kerja.
- 3) Serikat pekerja/serikat buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 6, yaitu organisasi “yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.”
- 4) Hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terjalin antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berdasarkan asas Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 antara peserta dalam proses produksi suatu barang. dan/atau jasa.

F. Metode Penelitian

Teknik penelitian adalah tindakan yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data dan menganalisis informasi yang telah dikumpulkannya. Metode penelitian memberikan gambaran luas tentang desain penelitian, menguraikan langkah-langkah dan protokol yang harus

dipatuhi, durasi penelitian, sumber data, dan teknik yang digunakan untuk pengumpulan, pemrosesan dan analisis data. (Hidayat, 2017).

Kegunaan metode penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data mengenai bagaimana pemenuhan hak yang dilakukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat relokasi perusahaan.

Berikut ini adalah teknik penelitian yang peneliti gunakan untuk penelitian ini:

1. Spesifikasi Penelitian

Pembahasan dalam penelitian deskriptif-analitis ini, data dirangkum dari catatan lapangan, wawancara, dokumen, dan observasi. Materi tersebut kemudian dianalisis dan dikembangkan menjadi skripsi untuk memecahkan permasalahan mengenai bagaimana penerapan pemenuhan hak yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat relokasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki tema-tema hukum formal dan informal dengan memanfaatkan berbagai sumber bacaan seperti buku teks, jurnal, dan publikasi lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yaitu tentang bagaimana upaya pemenuhan hak ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (phk) akibat relokasi perusahaan ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan

Skripsi ini disusun dengan menggunakan penelitian yuridis normatif sebagai teknik pendekatannya. Dalam melakukan kajian hukum, teknik penelitian yuridis normatif hanya melihat pada bahan sekunder atau sumber pustaka. (Sunggono, 2003, hal.13). Dengan menerapkan teknik penalaran deduktif, yaitu suatu cara berpikir yang temuannya terfokus pada isu-isu tertentu dan berasal dari konsep-konsep luas yang kebenarannya telah diketahui.

Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa pendekatan perundang-undangan merupakan salah satu pendekatan yang dapat diterapkan dalam kajian hukum (Murzaki, 2011, hal.93). Kajian hukum menggunakan metode perundang-undangan yang menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum. Penelitian ini menitikberatkan pada peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mengkaji perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dengan upaya pemenuhan hak ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (phk) akibat relokasi perusahaan ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

3. Tahap Penelitian

a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini menggunakan data sekunder atau sumber pustaka untuk melakukan penelitian hukum. Bahan-bahan yang ditemukan

di perpustakaan berasal dari sumber primer dan sekunder. Yang dimaksud dengan “bahan hukum” adalah sumber data yang digunakan dalam penulisan hukum. Ialah segala sesuatu yang dapat dipergunakan atau diperlukan dalam rangka pemeriksaan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan. Kajian hukum normatif mengkaji dan menganalisis bahan-bahan hukum sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer.

Bahan hukum primer ini meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu UUD 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (BW), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan beberapa aturan perundang-undangan yang membentuk dasar ini.

2. Bahan hukum sekunder.

Bahan Hukum Sekunder adalah menjelaskan tentang materi hukum primer. Tulisan akademis, usulan peraturan perundang-undangan, temuan kajian para ahli hukum, dan lain sebagainya.

3. Bahan hukum tersier

Sumber hukum yang memberikan klarifikasi terhadap publikasi hukum primer dan sekunder, seperti kamus dan

ensiklopedia, disebut sebagai bahan hukum tersier (HS & Nurbani, 2013, hal.13).

b. Penelitian Lapangan (field research).

Penelitian lapangan sebagai langkah awal dilakukan dengan penentuan narasumber responden pengumpulan data primer dari Sumber yang menjadi bahan penelitian ini, selain data sekunder yang diperoleh dari badan hukum terkait, data primer dikumpulkan melalui wawancara yang dilakukan sesuai dengan prosedur wawancara yang telah disiapkan. Wawancara, dokumentasi, dan observasi dilakukan sebagai bagian dari studi lapangan. Data dari investigasi lapangan dan tinjauan literatur disajikan sebagai temuan penelitian, diabstraksi untuk memberikan semua informasi yang diperlukan, dan dianalisis untuk memberikan pengetahuan yang memungkinkan pengambilan kesimpulan.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini studi kepustakaan atau studi dokumen (*documentary study*) yaitu dengan cara pengumpulan data, memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur seperti buku-buku, jurnal hukum, hasil-hasil penelitian dan dokumen peraturan peundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

b. Studi Lapangan

Untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara penyelidikan lapangan yaitu wawancara terkait dengan permasalahan yang diteliti.

5. Alat Pengumpul Data

- a. Dalam penelitian kepustakaan, alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa bahan hukum yang diinventarisir dan dibuat catatan mengenai bahan yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu, makalah atau literatur yang berkaitan dengan topik penelitian diperiksa sebagai sumber perbandingan atau untuk melanjutkan penelitian yang dilakukan.
- b. Dalam penelitian lapangan, prosedur wawancara melibatkan pertukaran tanya jawab lisan yang ditangkap dengan menggunakan alat perekam suara, seperti tape recorder atau ponsel dan dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertentu.

6. Analisis Data

Analisis adalah suatu jenis kegiatan penelitian dimana dilakukan kajian atau evaluasi terhadap hasil pengolahan dokumen hukum, dan dengan menggunakan teori-teori yang telah disebutkan sebelumnya, diberikan makna dan penafsirannya. (Fajar & Achmad, 2015, hal.183). Dalam hal ini, menggunakan data penelitian yang akan dilakukan teknik analisis deskriptif dengan kata lain analisis hanya akan membahas temuan penelitian yang relevan dengan permasalahan

utama. Salah satu cara untuk mendefinisikan analisis adalah sebagai pemeriksaan gejala-gejala tertentu secara metodis dan konsisten (Nasution, 2008, hal.87). Data yang diselidiki akan disajikan dengan memberikan komentar tanpa menggunakan angka atau dengan menggunakan metode Yuridis Kualitatif, yang menetapkan bahwa semua data yang dikumpulkan diinventarisasi, ditelaah dan diteliti secara ekstensif, sistematis dan terpadu untuk menciptakan kejelasan tentang topik yang akan dibahas agar peraturan perundang-undangan tersebut dapat diterapkan pada suatu peristiwa secara kongkrit maka analisis data bisa melalui penafsiran yang disebut interpretasi. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk dapat memberikan jawaban atas kekhawatiran penelitian melalui analisis data.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan peneliti jadikan tempat penelitian adalah:

- 1) Perpustakaan Saleh Adiwinata Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam Nomor 17, Kota Bandung.
- 2) Perpustakaan Pasca Sarjana Universitas Pasundan, Jalan Sumatra Nomor 41, Kota Bandung.