

# PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA

Inggit Akim

Sisi Chaerunisa Oktaviani

Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Borneo Tarakan

e-mail: [inggitakimfh@gmail.com](mailto:inggitakimfh@gmail.com)

e-mail: [sisichaerunisa00@gmail.com](mailto:sisichaerunisa00@gmail.com)

---

## Key Words:

Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja dan Upaya Hukum

---

**Abstrak:** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Penelitian ini berupaya menguji PHK pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha. Penelitian ini menggunakan metode normatif, yang melibatkan analisis dan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan isu yang sedang diteliti. Pendekatan penelitian ini bersifat perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian ini adalah PHK Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), terjadi perubahan signifikan dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. UU Cipta Kerja mengatur PHK dan menekankan pentingnya pencegahan PHK. Apabila PHK tak bisa dihindari, pengusaha harus memberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh sebelum di PHK. Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap mematuhi kewajiban pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Dan besaran uang pesangon harus disediakan oleh pengusaha. Perusahaan dapat melakukan PHK jika kondisi *force majeure* dan dianggap sah secara hukum apabila kondisinya mengakibatkan perusahaan rugi. Dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang di PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari upaya penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial. UU Cipta Kerja memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja yang mengalami PHK menjamin hak-haknya berupa pesangon sesuai peraturan perundang-undangan.

---

## PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Pasal 27 Ayat 2, "Setiap orang berhak atas

---

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal tersebut menegaskan bahwa hak setiap orang untuk memiliki pekerjaan yang layak dan penghidupan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, yang menghasilkan barang dan/atau layanan, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen kunci dalam proses produksi, selain dari bahan baku dan modal. UUD NRI 1945 Pasal 28D Ayat 2 setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, Pemerintah mempunyai kewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi rakyatnya, ketersediaan lapangan pekerjaan memerlukan pengusaha sebagai investor, dan pengusaha memerlukan kestabilan ekonomi yang dijaga oleh pemerintah ketidakstabilan ekonomi dapat berdampak pada kelangsungan usaha perusahaan, pengusaha sebisa mungkin untuk menjaga keberlangsungan usahanya, dan upaya ini berdampak pada pekerja yakni pengusaha mengurangi jumlah pekerjanya dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi karena adanya gangguan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, peraturan ketenagakerjaan dan peraturan hukum terkait harus jelas untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman. PHK adalah tindakan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena adanya alasan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak, terutama bagi pekerja. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah, harus berupaya maksimal untuk mencegah terjadinya PHK.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berdampak pada proses PHK di Indonesia. Menurut UU Cipta Kerja PHK dapat dilakukan dengan alasan salah satu sebabnya adalah *force majeure*. Pandemi COVID-19 telah memiliki dampak ekonomi yang signifikan di seluruh dunia, dan banyak perusahaan bankrut akibat pembatasan dan gangguan dalam operasi bisnisnya. Beberapa pengusaha terpaksa melakukan PHK untuk mengatasi tantangan ekonomi yang dihadapi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat membatasi penelitian ini dengan merumuskan masalah adalah pemutusan hubungan kerja pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.dan upaya

---

hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha.

## METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian hukum normatif.<sup>1</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sumber bahan hukum dalam penelitian ini yaitu sumber hukum primer, sumber hukum sekunder dan sumber hukum tersier. Teknik penumpulan bahan hukum ialah studi pustaka yang kemudian dilakukan pengolahan dan dianalisis menggunakan analisis kualitatif.

## HASIL

Berdasarkan data presentase jumlah kasus yang dilaporkan dan di proses oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (DPTK) Kota Tarakan pada periode 2020 sampai dengan 2022 tertera bahwa, penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha didominasi berakhir pada tahap bipartit dan tripartite atau mediasi.

Tabel 1 (Jumlah kasus)

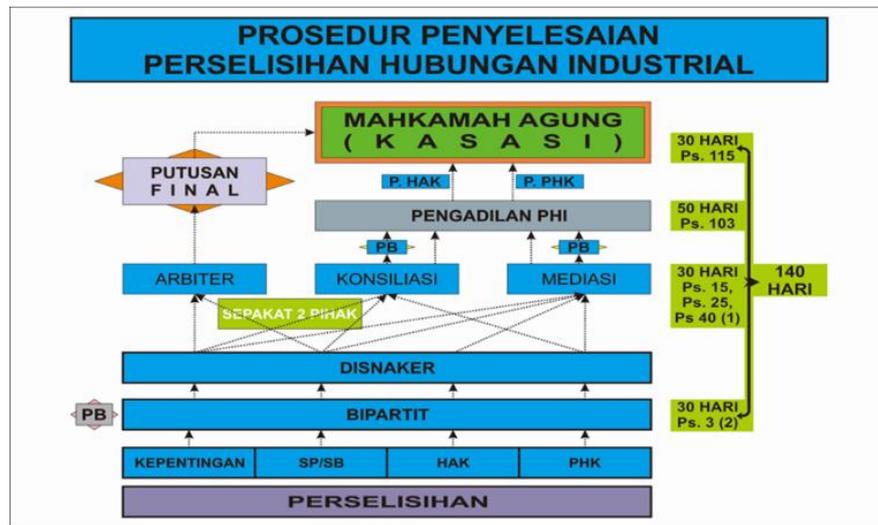
Tahun	Jumlah kasus yang dilaporkan ke Dinas	Jumlah kasus selesai dengan Perjanjian Bers melalui Mediasi dan Perundingan Biparti
2020	11	9
2021	11	6
2022	12	12
Total	34	27

Data diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (DPTK) Kota Tarakan

Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan.

Gambar 1 (Prosedur PPHI)

<sup>1</sup> Marzuki Peter Mahmud. 2010. Metode Penelitian Hukum. Kencana Prenada: Jakarta. h. 35



## PEMBAHASAN

### A. Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tujuan utama pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mencapai masyarakat yang sejahtera, adil, Makmur. Sesuai Pasal 27 ayat (2) dalam UUD 1945, yang menggarisbawahi hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan tingkat kehidupan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, negara memiliki tanggung jawab untuk melakukan berbagai tindakan guna memastikan bahwa hak-hak warga negara ini terpenuhi, terutama dalam aspek pekerjaan dan standar kehidupan yang layak. Pemenuhan hak tersebut menjadi salah satu komponen integral dalam upaya pembangunan nasional, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan manusia yang berkelanjutan di seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) sebelumnya merupakan aturan induk dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, setelah Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. (UU Cipta Kerja) disahkan, terjadi berbagai perubahan signifikan dalam aturan ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan-perubahan ini mencakup sejumlah aspek, seperti perizinan pelatihan kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). UU Cipta Kerja juga mengakibatkan pembentukan peraturan-peraturan yang lebih rinci dalam beberapa aspek ketenagakerjaan, yang kemudian diatur dalam regulasi sendiri. misalnya, perselisihan hubungan industrial sekarang diatur dalam undang-undang tersendiri, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial. Dengan demikian, UU Cipta Kerja tidak hanya memberikan perubahan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi juga menciptakan kerangka hukum yang lebih rinci dengan peraturan tersendiri untuk berbagai aspek ketenagakerjaan. Ini mencerminkan upaya untuk mengatur dan memperbarui hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk mengikuti perkembangan dan tuntutan zaman.

UU Cipta Kerja berisi sejumlah aturan yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha sambil memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Meskipun demikian, pelaksanaannya sering kali dihadapkan pada banyak hambatan dan masalah terkait ketenagakerjaan yang seringkali dihadapi oleh buruh atau pekerja. Terdapat perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha, terutama terkait hak-hak seperti pesangon atau kompensasi, yang membuat proses pemberian hak tersebut menjadi rumit. Salah satu permasalahan yang muncul adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan majikannya, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lain. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 25 disebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>2</sup> PHK salah satu dari sekian proses dalam hubungan ketenagakerjaan yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Proses PHK tidak terjadi hanya berdasarkan pada ketentuan secara internal yang menjadi pedoman pada suatu perusahaan saja tetapi juga berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Yang kemudian telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pengaturan mengenai PHK dalam Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja, pengusaha, pekada/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK, ayat (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekada/serikat buruh.

Menurut pendapat Lalu Husmi, PHK merupakan sebuah peristiwa yang tidak diinginkan, terutama bagi pekerja atau buruh. Hal ini disebabkan oleh dampak ekonomi yang signifikan yang dihadapi oleh pekerja yang di PHK, karena pekerja/buruh akan kehilangan sumber pendapatan yang diperlukan untuk mencukupi kebutuhan pribadi dan

---

<sup>2</sup> Putra I Gede Jiyestha Rika, dkk., 2013, "*Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar*", Kerta Semaya, Vol. 01, No. 06, Juli 2013, h.3

keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, termasuk pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, harus berusaha keras untuk mencegah terjadinya PHK. Pendapat ini menggarisbawahi pentingnya menjaga stabilitas hubungan kerja dan memberikan perlindungan bagi pekerja. Dalam menghadapi tantangan ekonomi atau perubahan dalam dunia kerja, upaya-upaya harus dilakukan untuk mempertahankan pekerjaan, memberikan pelatihan dan peluang bagi pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Dengan cara ini, diharapkan PHK dapat dihindari sejauh mungkin dan semua pihak dapat merasakan manfaat dari hubungan kerja yang stabil dan berkelanjutan.<sup>3</sup>

Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan: Pekerja berhalangan masuk karena sakit dan tidak lebih dari 12 bulan, karena melakukan kewajiban negara, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui, memiliki hubungan keluarga dengan pekerja dalam satu perusahaan, menjadi anggota atau pengurus serikat buruh, melakukan kegiatan pekerja berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja, mengadakan perbuatan pengusaha yang melakukan tindak kejahatan kepada pihak berwajib, berbeda SARA, sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Pasal 153 Ayat UU Cipta Kerja disebutkan bahwa bagi pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya karena 10 alasan yaitu: produksi, produktivitas, dan efisiensi, perubahan bsnis, *force majeure*, tutupnya usaha, tidak memenuhi persyaratan produktivitas atau kualifikasi, pensiun, pelanggaran serius oleh pekerja, penghapusan pekerjaan tertentu, hukuman yang telah dijalani, dan masa percobaan. PHK yang dilakukan oleh perusahaan menitikberatkan pada kepentingan perusahaan sebagai penanggung jawab utama dalam semua kegiatan produksi. Ini adalah upaya pengurangan pekerja karena alasan-alasan tertentu, dengan tujuan agar perusahaan dapat terus menjalankan kegiatan produksi.

PHK karena *force majeure* adalah salah satu alasan yang diatur dalam UU Cipta Kerja yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Force majeure merujuk pada kejadian yang di luar kendali manusia dan tidak dapat diprediksi, seperti bencana alam, perang, krisis ekonomi global, atau situasi darurat lainnya. Pandemi COVID-19 telah memiliki dampak ekonomi yang signifikan di seluruh dunia, dan banyak perusahaan mengalami kesulitan finansial akibat pembatasan dan gangguan dalam operasi bisnisnya. Dengan alasan *force majeure*, beberapa pengusaha

---

<sup>3</sup> Mowoka Michael Johan, dkk., 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta", Kerta Semaya, Vol. 03, No. 03, Mei 2015, h.2

terpaksa melakukan PHK sebagai salah satu langkah yang diambil untuk mengatasi tantangan ekonomi yang dihadapi. Pengaturan mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja yang di PHK akibat dampak pandemi Covid-19 mencakup pengecualian dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja.

PHK hanya dianggap sah jika dilakukan secara berdasarkan alasan yang sah, tidak bersifat sepihak, dan tidak merugikan para pekerja atau buruh. Sebuah perusahaan yang mengalami kerugian yang disebabkan oleh dampak Covid-19, maka PHK yang dilakukan oleh sah secara hukum, tetapi perlu disertai dengan bukti yang jelas yang mendukung alasan PHK tersebut. Namun, pelaksanaan PHK tidak sesuai dengan prosedur yang diatur oleh peraturan yang berlaku, dan pekerja/buruh yang diPHK tidak menerima hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan hukum. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh sangat penting, dan tujuannya adalah untuk menjaga kelangsungan sistem hubungan industrial tanpa adanya tekanan atau ketidakadilan dari berbagai pihak. Ini mencerminkan pentingnya menjaga keseimbangan dan keadilan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh dalam konteks hubungan kerja yang berkelanjutan.<sup>4</sup>

Pengusaha wajib untuk mematuhi ketentuan terkait perlindungan ini sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 153 UU Cipta Kerja, bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK dalam beberapa situasi yang diatur dalam UU tersebut secara ditegas. Jika perusahaan atau pengusaha melakukan PHK berdasarkan alasan-alasan tersebut, tindakan tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum, dan perusahaan atau pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang di PHK. Namun, terdapat situasi-situasi tertentu yang memungkinkan PHK UU Cipta Kerja. Salah satunya adalah apabila terdapat kondisi internal dalam perusahaan, seperti penggabungan, peleburan, pemisahan, atau pengambil alihan, yang mengakibatkan perusahaan tidak lagi bersedia untuk melanjutkan kontrak kerja dengan pekerja atau buruh. Ada juga alasan-alasan lain yang memungkinkan PHK, seperti efisiensi perusahaan yang mengakibatkan penutupan perusahaan karena kerugian, pailit, atau kondisi *force majeure*. *Force majeure* adalah kondisi atau situasi yang muncul setelah dua pihak membuat perjanjian atau kesepakatan, yang mana kondisi tersebut menjadi hambatan atau penghalang bagi salah satu pihak untuk memenuhi kewajibannya.<sup>5</sup> Dalam situasi PHK, kondisi *force majeure* dapat menjadi dasar

---

<sup>4</sup> Wibowo, Satria Hadi, dan Juan Matheus. "Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan Yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja" Nusanara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol. 10 No. 05 2023 h. 2563.

<sup>5</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/iforce-majeure-i-sebagai-alasan-phk--bisakah-cl2572/>

bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Tetapi penting untuk diingat bahwa *force majeure* tidak dapat secara otomatis digunakan untuk membatalkan perjanjian atau melakukan PHK. Pengusaha harus memenuhi persyaratan tertentu dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku ketika menggunakan alasan *force majeure* dalam kasus PHK.

UU Cipta Kerja memungkinkan PHK jika terdapat kondisi *force majeure* yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang signifikan. *Force majeure* biasanya merujuk pada peristiwa-peristiwa luar biasa atau tak terduga yang berada di luar kendali manusia dan tidak dapat diantisipasi, seperti bencana alam, pandemi, kerusuhan, perang, atau peristiwa serupa. Dalam konteks *force majeure*, UU Cipta Kerja menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan karena kondisi *force majeure* dianggap sah secara hukum. Namun, perusahaan harus menyertakan bukti yang jelas yang mendukung klaim bahwa kondisi *force majeure* telah menyebabkan kerugian yang signifikan dan memaksa perusahaan untuk melakukan PHK. Ini berarti bahwa perusahaan harus membuktikan bahwa kondisi tersebut benar-benar di luar kendali pekerja/buruh dan telah berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Penting untuk dicatat bahwa dalam konteks *force majeure*, pekerja atau buruh yang di-PHK biasanya masih berhak menerima hak-hak yang seharusnya pekerja/buruh terima, seperti pesangon berdasarkan masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun PHK terjadi karena *force majeure*, hak-hak pekerja tetap diakui dan dijamin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penetapan detail mengenai kondisi *force majeure*, bukti yang harus disertakan, serta hak-hak pekerja yang terkena dampak PHK berdasarkan *force majeure* biasanya akan diatur lebih lanjut dalam peraturan turunan dan peraturan pemerintah yang mengikuti UU Cipta Kerja.

Dalam UU Cipta Kerja, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akan menerima berbagai bentuk kompensasi, termasuk uang pesangon, uang penggantian hak, uang pisah, dan uang penghargaan masa kerja. Perhitungan pesangon PHK akan dilakukan sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang diatur dalam Pasal 81 Angka 44 UU Cipta Kerja. Pasal 45 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa pengusaha diizinkan melakukan PHK dengan dasar alasan *force majeure* artinya keadaan memaksa yang dijadikan dasar PHK bersifat eksternal, tidak dapat dihindari, dan tidak dapat diprediksi. Selain itu, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk memberitahukan pekerja/buruh tentang niat dan alasan PHK secara sah dan patut, dan pemberitahuan ini harus diberikan paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK dilaksanakan. Aturan mengenai kompensasi dalam kasus PHK telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat (1), yang menegaskan bahwa dalam situasi PHK,

---

perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar pesangon atau uang penggantian hak kepada pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK juga diatur dalam UU Cipta Kerja Pasal 156 ayat (1), dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Ayat 2 disebutkan Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah; masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Ketentuan terkait besaran upah ini tidak hanya melalui perhitungan sepihak oleh pihak pengusaha atau perusahaan tercantum dalam Pasal 156 ayat (2) bahwa uang pesangon diberikan menyesuaikan dengan masa kerja dari pekerja/buruh tersebut beserta dengan uang penghargaan dan penggantian hak yang melekat yaitu seperti cuti tahunan, biaya pemulangan ataupun hal-hal yang tercantum didalam perjanjian yang belum dilaksanakan oleh perusahaan atau pengusaha dan standar upah yang menjadi dasar perhitungan pada penghitungan uang pesangon ini yaitu terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>6</sup> Ketentuan terbaru yang ada dalam Pasal 157A ayat 1 UU Cipta Kerja bahwa selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya artinya bahwa pihak pengusaha atau perusahaan, pekerja/buruh harus tetap menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua pihak meskipun, pihak perusahaan atau pengusaha juga

---

<sup>6</sup> Pasal 157 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja

memiliki wewenang untuk memberikan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK namun, tidak menghilangkan kewajiban pihak perusahaan untuk membayar upah dan hak-hak yang melekat lainnya yang berhak diterima oleh pekerja/buruh. Pemberian upah atau pesangon bagi pekerja/buruh yang terkait dengan kasus hukum atau tindak pidana pihak perusahaan atau pengusaha tidak berkewajiban memberikan upah namun, pihak perusahaan atau pengusaha wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya sesuai dengan presentase yang telah ditetapkan dan PHKnya sesuai dengan ketentuan putusan pengadilan yang tertera dan bersifat tetap.<sup>7</sup>

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ini bahwa, segala bentuk PHK tidak bisa bersifat sepihak dari pihak pengusaha atau perusahaan dan ini merupakan proses lebih sulit bahwa apa saja yang dapat menjadi dasar-dasar yang berakibat pada PHK. PHK tidak secara langsung memutus tanggung jawab dan kewajiban pihak pengusaha atau perusahaan dalam memberikan apa yang telah menjadi hak bagi pekerja/buruh hal ini bertujuan agar pasca PHK hak-hak dan kesejahteraan pekerja/buruh tetap terjamin dan tidak ada perselisihan antara pihak pekerja dengan perusahaan atau pengusaha.

## **B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Haknya Oleh Pengusaha.**

Upaya hukum adalah hak yang diberikan oleh undang-undang kepada individu atau entitas hukum untuk menantang atau mengajukan banding terhadap keputusan yang dikeluarkan oleh pengadilan jika pekerja/buruh merasa tidak puas dengan keputusan tersebut. Hal ini merupakan mekanisme yang disediakan oleh hukum untuk memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang merasa bahwa keputusan pengadilan tidak sesuai dengan keinginan pekerja/buruh atau tidak mencerminkan rasa keadilan.

PHK seringkali menjadi sumber kekhawatiran dan kegelisahan bagi para pekerja. Keputusan PHK selalu berdampak negatif pada kelangsungan hidup pekerja dan juga berimbas pada kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya. Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah oleh UU Cipta Kerja, sebuah perjanjian kerja dapat berakhir dalam beberapa situasi, yaitu ketika pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, setelah menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan saat ada putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian

---

<sup>7</sup> Pasal 157A Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap. Keadaan atau kejadian tertentu yang telah dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dalam melakukan PHK terhadap pekerja, perusahaan harus mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menekankan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus melalui proses perundingan terlebih dahulu.

Berdasarkan UU Cipta Kerja, PHK dapat dilakukan atas persetujuan pengusaha dan pekerja, tidak boleh secara sepihak, sesuai dengan UU Cipta Kerja. PHK hanya dapat dilakukan bila perusahaan telah memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja dan telah mendapatkan persetujuan atas PHK tersebut. Apabila dalam hal pekerja telah diberitahu keputusan PHK dan menolaknya, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Jika dalam praktiknya menggunakan perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, maka wajib melakukan penyelesaian melalui mekanisme yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyebut perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, terdapat beberapa tahap yang perlu diikuti oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja. *Pertama*, dalam Pasal 151 ayat 1 UU Cipta Kerja, melibatkan pihak-pihak yang berselisih serta pemerintah untuk berusaha mencegah terjadinya PHK. *Kedua*, sesuai dengan Pasal 151 ayat 2 UU Cipta Kerja, adalah memberikan pemberitahuan terkait masalah ini. *Ketiga* melibatkan perundingan bipartit, di mana dua pihak yang berselisih berusaha bersama-sama mencari solusi dari perselisihan tersebut. Jika perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, langkah berikutnya adalah melakukan mediasi, yang melibatkan seorang mediator atau pihak ketiga yang berperan untuk membantu meredakan konflik.<sup>8</sup> Pasal 151 ayat 3 dan 4 disebutkan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit dan apabila tidak

---

<sup>8</sup> Galang I Taksu Kadek, dkk., 2022, *Peran Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali Terhadap Pekerja Outsourcing*, Jurnal Preferensi Hukum, Vol. 4 NO. 1. h. 35

mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Perundingan bipartit adalah langkah permulaan yang harus diambil oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan. Ini adalah proses perundingan yang melibatkan kedua belah pihak dengan tujuan mencapai kesepakatan atau persetujuan bersama. Jika pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan selama perundingan bipartit, mereka akan menyusun sebuah perjanjian bersama. Perjanjian ini kemudian akan didaftarkan di kepaniteraan pengadilan. Namun, jika perundingan bipartit tidak berhasil dan tidak menghasilkan kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melanjutkan ke tahap mediasi. Mediasi adalah langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebelum masuk ke dalam proses pengadilan dan salah metode penyelesaian konflik di mana pihak yang terlibat dalam sengketa membawa permasalahan mereka kepada seorang mediator atau pihak ketiga yang netral. Berdasarkan PERMENAKER Nomor 17 Tahun 2014 yang dimaksud dengan mediator adalah seorang pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat-syarat menjadi mediator yang ditetapkan telah ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Mediasi merupakan tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum lanjut ke Pengadilan.

Sesuai dengan Pasal 156 UU Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam hal terjadi PHK, dan berdasarkan Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Apabila hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Undang-undang ini melindungi pekerja/buruh dari perusahaan atau pengusaha yang bertindak sewenang-wenang tanpa memperhatikan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha yang ingin melakukan PHK harus mematuhi aturan dan prosedur yang diatur dalam UU Cipta Kerja, termasuk memberikan pemberitahuan dan hak-hak pekerja yang terkait. Selain itu, undang-undang tersebut juga mengatur kompensasi dan pesangon yang harus diberikan kepada pekerja yang di PHK berdasarkan alasan yang sah. PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan hak-hak pekerja harus dihormati.

Sebagai contoh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh DPTK Kota Tarakan sebagai lembaga yang bertanggung jawab di bidang

---

ketenagakerjaan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, memiliki tujuan untuk memperbaiki kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha. Proses penyelesaian ini melibatkan langkah-langkah seperti arbitrase, konsiliasi, mediasi, dan pertemuan bipartite. Dalam pelaksanaannya, mediasi yang dilakukan tetap mengikuti prosedur mediasi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dan hasilnya cenderung berakhir pada tahap mediasi sebagai salah satu bentuk wujud implementasi dalam upaya menyelesaikan permasalahan pada pihak pekerja/buruh dalam mendapatkan hak-haknya yang belum terpenuhi dan memberikan kemudahan dalam proses penyelesaian perselisihan antara kedua pihak melalui pihak ketiga serta tidak meneruskan kepada tahapan melalui arbitrase ataupun sampai ke pengadilan hubungan industrial karena dalam tahapan ini tentu memerlukan biaya dan waktu yang tidak efisien. Namun dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lebih banyak kasus yang diterima oleh DPTK Kota Tarakan yang selesai dengan Perjanjian Bersama melalui Mediasi dan Perundingan Bipartit. Artinya bahwa dari sekian banyak laporan yang diterima oleh DPTK Kota Tarakan 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan bahwa dalam proses penyelesai perselisihan antara para pihak berakhir dengan damai. Selain itu para pihak memilih menyelesaikan masalahnya melalui musyarah mufakat.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah PHK Pasca Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), terjadi perubahan signifikan dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. UU Cipta Kerja mengatur PHK dan menekankan pentingnya pencegahan PHK. Apabila PHK tak bisa dihindari, pengusaha harus memberitahukan alasan PHK kepada pekerja/buruh sebelum di PHK. Pengusaha wajib memberikan kompensasi dengan membayar pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK. Selama proses PPHI, pengusaha dan pekerja harus tetap mematuhi kewajiban pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Perusahaan dapat melakukan PHK jika kondisi *force majeure* dan dianggap sah secara hukum apabila kondisinya mengakibatkan perusahaan rugi. Jika PHK ditolak oleh pekerja akibat tidak dipenuhi hak-haknya, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari upaya penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial.

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Ucapan rasa terima kasih dan penghargaan yang mendalam kepada Rektor dan Lembaga Penelitian dan pengabdian pada masyarakat Universitas Borneo Tarakan (LPPM UBT) atas pembiayaan Riset Kompetensi Dosen (RKD) tahun 2023 sehingga sangat membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini. Dan tak lupa juga saya sampaikan terima kasih kepada Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kota Tarakan, yang telah berkontribusi dan memperkaya kualitas penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Buku-buku:

- Abdullah Sulaiman, 2000, *Perselisihan Buruh: di Sektor Usaha Garmen*, (Jakarta: YPPSDM.)  
----- 2019, Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikandan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Adrian Sutedi, 2012, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Bandung.
- Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Budi Santoso, 2012, *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Mimbar Hukum Malang.
- Fara Dina, 2014, *Analisis Kependudukan dan Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Barat*, AMIK BSI Pontianak, Pontianak.
- Ida Hanifah, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan.
- I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udaya University Press, Denpasar.
- Johani Ibrahim, 2007, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publish, Malang
- Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.  
-----, 2010, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataramh.
- Pratiwi Ulina Ginting, 2016, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK (PHK) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan*, Universitas Medan Area, Medan.
- Pujiono, 2014, *Hukum Perusahaan*, Indotama Solo, Surakarta.
- Wijayanti Asri, 2008, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Sinar Grafika Offset, Jakarta,  
-----, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.
-

Rizqa Maulinda, 2016, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol 18 No 3, Palembang.

Peter Mahmud Marzuki, 2008, Metode Penelitian Hukum, Cet 2, Kencana, Jakarta.

----- 2010, Metode Penelitian Hukum. Kencana Prenada: Jakarta.

#### **Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembar Negara Reoublik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran negara republik indonesia tahun 2022 nomor 238)

Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah.

#### **Jurnal-Jurnal:**

Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana. "PHK Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta", Jurnal Kerta Semaya, Vol.03, No.03, Mei 2015

Gabriella Evita Floryana Sihombing, dkk. pemuutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (studi kasus:pt bfi finance), Jurnal Samudra Hukum, Volume 1 No 2, Maret 2023

Wibowo, Satria Hadi, dan Juan Matheus. 2023 "Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan Yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja" Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol.10 No.05