



Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja (Studi Kasus: Pt. Ga Tiga Belas)

Yanuar Ahmad Setyawan, Fatma Ulfatun Najicha

Universitas Sebelas Maret, Indonesia

yanuarahmadsetyawan@student.uns.ac.id

Abstract: The purpose of this study is to determine the factors that cause termination of employment (PHK) and legal protection efforts for workers due to unilateral termination of employment carried out by PT. GA Thirteen with reference to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. To examine the laws and regulations relating to the problem under study, the research method used is normative juridical through a conceptual approach and a statutory approach supported by primary and secondary legal materials and using qualitative analysis techniques so that it can examine current problems. The results of this research show that one of the cases of layoffs was carried out unilaterally on workers by PT. GA Tiga Belas has violated the provisions of the Job Creation Law. Workers who are laid off unilaterally are entitled to legal protection as regulated in the Job Creation Law which is the President's commitment to improving quality in economic aspects. Meanwhile, business actors who terminate employment relationships unilaterally also need to receive sanctions as a result of violating the law and not fulfilling citizens' rights as guaranteed in the constitution.

Key Words: Job Creation, Termination of Employment, Unilateral

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK) dan upaya perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang dilakukan oleh PT. GA Tiga Belas dengan acuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Untuk menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, maka metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif melalui pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan dengan didukung bahan hukum primer dan sekunder serta menggunakan teknik analisis kualitatif sehingga bisa menelaah permasalahan yang sedang terjadi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu kasus PHK yang dilakukan secara sepihak kepada pekerjanya oleh PT. GA Tiga Belas telah melanggar ketentuan UU Cipta Kerja. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak berhak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana yang diatur dalam UU Cipta Kerja yang menjadi komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas pada aspek perekonomian. Sedangkan pelaku usaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi sebagai akibat melanggar Undang-Undang serta tidak dipenuhi hak-hak warga negara sebagaimana yang dijamin dalam konstitusi.

Kata kunci: Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk menjamin keadilan bagi seluruh rakyatnya. Hal tersebut tertuang dalam alinea 4 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial (Pambudi and Najicha 2022).

Dalam perkembangannya, hukum itu sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin terwujudnya kesejahteraan masyarakat negara tersebut. Selain itu, hukum juga mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya serta hubungannya antar masyarakat atau manusia itu sendiri (Mertokusumo 2016). Ketenagakerjaan adalah semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Hal ini membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan merupakan sumber daya manusia bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Tenaga kerja juga merupakan sarana yang sangat dominan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dikarenakan tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu hidup dan matinya suatu kegiatan atau usaha. Selain itu, dalam rangka memajukan perekonomian dan ketenagakerjaan maka diperlukan perkembangan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional (Lianto and Najicha 2022).

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Keja terdapat beberapa pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia, akan tetapi dalam praktiknya banyak terjadi hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang sering dihadapi oleh para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja terutama dalam hal pemberian pesangon atau kompensasi pada saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Salah satu contohnya adalah yang terjadi di PT. Ga Tiga Belas, yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap 220 pekerja di tahun 2020 sampai 2022 hingga berlanjut di tahun 2023 mencapai 350 pekerja tanpa adanya perundingan terlebih dahulu antara

kedua belah pihak. Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi dikarenakan pihak manajemen PT. GA Tiga Belas menolak hubungan dengan ASPEK Indonesia dan menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi merupakan masalah internal perusahaan (Tim CNN Indonesia 2023).

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja dianggap sebagai masa awal pengangguran dengan segala akibat yang harus ditanggung oleh mereka sendiri. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja akan menimbulkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan secara sepikah serta muncul rasa ketidakadilan khususnya untuk para pekerja yang menjadi korban dari tidak keberdayaan dibandingkan para pengusaha. Dari permasalahan sosial ekonomi itulah timbul adanya unjuk rasa atas ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, diantaranya belum terpenuhi hak-hak para pekerja yang layak dan sesuai, rendahnya kualitas organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasi, dan tingkat kesadaran yang masih rendah untuk melaksanakan peraturan di kalangan para pengusaha (Eriza 2016).

Dalam artikel ini, menggunakan beberapa referensi penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak bagi para pekerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Evita Floryana Sihombing membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepikah pada PT BFI Finance Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja (Sihombing, Selvitri, and Yafri 2023). Selanjutnya, Dalam penelitian Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepikah berdasarkan UU Cipta Kerja, yang mana fokusnya membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepikah oleh PT. Indosat kepada beberapa pekerjanya (Aponno and Arifiani 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan membahas lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab pemutusan hubungan kerja dan upaya perlindungan hukum bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan acuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berjudul “Perlindungan Hukum

Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja (Studi Kasus: PT. GA Tiga Belas)”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Sudjudiman and Najicha 2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, adalah pendekatan konseptual dan pendekatan peraturan perundang-undangan yang memiliki tujuan untuk mengkaji peraturan perundang-undangan mengenai permasalahan yang sedang dianalisis.

Analisis dilakukan dengan mengumpulkan sumber yang berasal dari kepustakaan atau bisa disebut bahan hukum. Terdapat bahan hukum primer yang terdiri atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja dan berbagai ketentuan yang berlaku di Indonesia, sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan seperti jurnal ilmiah, buku, internet, dan lain-lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepahak bagi pekerja. Teknik analisa yang digunakan yaitu secara kualitatif dengan menelaah permasalahan yang sedang terjadi dan memberikan saran bagi pekerja yang terkena dampak PHK secara sepahak.

Hasil dan Pembahasan

Faktor-Faktor yang Menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Kondisi ekonomi global yang sedang tidak stabil ditandai dengan berbagai kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam beberapa tahun terakhir ini dianggap sebagai tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para pekerja yang berjuang menghidupi keluarganya. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan berakhir (Hidayani and Munthe 2018). Pemutusan Hubungan Kerja terdapat beberapa macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum, serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam

prakteknya, Pemutusan Hubungan Kerja sebaiknya diperlukan persetujuan oleh kedua belah pihak (pekerja dan Pengusaha) agar tidak merusak citra keadilan (Maringan 2015).

Pada masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo, Pemerintah Indonesia membuat peraturan baru bertajuk Omnibus Law yang di dalamnya mengatur terkait aspek-aspek ketenagakerjaan serta perlindungan hukumnya. Omnibus Law merupakan konsep pembentukan peraturan perundang-undangan yang mampu menggantikan beberapa aturan yang terdapat di beberapa Undang-Undang menjadi satu kesatuan (Mustofa and Najicha 2023). Peraturan tersebut ialah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja dimaksudkan untuk menunjukkan rancangan baru sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan ekonomi di negara Republik Indonesia (Kurniawan 2020), meskipun terdapat berbagai macam kritik dan menimbulkan kontra di kalangan masyarakat yang mengakibatkan ketidakstabilan dunia politik. Undang-Undang ini juga mengatur berbagai bidang usaha melalui ketentuan yang berlaku untuk para pekerjanya. Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor-faktor atau alasan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertulis pada pasal 154 A, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;

- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaanya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
2. Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dari ketentuan pasal 154 A diatas, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun (2008) Pihak perusahaan apabila memiliki rencana PHK wajib memberitahukan kepada pekerja dengan melakukan perundingan bipartit. Dalam perundingan itu dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila dalam melakukan perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PT. GA Tiga Belas Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Di Indonesia masalah ketenagakerjaan masih sering terjadi. Adanya hak-hak para pekerja yang seharusnya diperoleh, namun oleh perusahaan tempat bekerjanya tidak diberikan menjadi masalah yang terus terjadi sampai saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan yaitu dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak (Maulinda, Dahlan, and Rasyid 2016). Pada Umumnya jika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan wajib memberikan hak yang menjadi milik pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan khususnya dalam hal ini perusahaan sebagai pelaku bisnis tidak diperbolehkan meninggalkan etika bisnis, mengabaikan nilai-nilai luhur sosial, dan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya (Wibowo and Najicha 2022). Hubungan antara perusahaan dengan pekerja harus didasarkan pada prinsip kebebasan, sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui prosedur yang diatur dalam UU Cipta Kerja (Wibowo and Herawati 2021). Apabila terdapat pelanggaran dari ketentuan tersebut maka akan muncul perlindungan hukum bagi para korban dan sanksi terhadap pelanggarnya.

Menurut Suhartoyo, “Upah memiliki peran yang sangat penting dan menjadi ciri khas dari adanya suatu hubungan kerja, bahkan upah juga dapat dikatakan sebagai tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang ataupun badan hukum lainnya (Suhartoyo 2019). Namun, pada kenyataannya pemerintah atau pemerintah daerah dalam menetapkan standar upah minimum seringkali berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya mogok kerja oleh pekerja atau buruh (Budijanto 2017).

Pada tahun 2020 sampai tahun 2022, PT. GA Tiga Belas melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada 220 pekerja, yang kemudian berlanjut menjadi 350 pekerja di tahun 2023. Alasan PHK yang dilakukan oleh PT. GA Tiga Belas dikarenakan adanya permasalahan internal perusahaan, namun menurut ASPEK Indonesia PHK yang dilakukan merupakan bentuk arogansi dari pihak manajemen. Merasa kurang puas atas sikap pihak Manajemen PT. GA Tiga

belas, ASPEK Indonesia akan mengadvokasi kasus PHK sepihak dan massal ini, termasuk upaya untuk melakukan aksi unjuk rasa di kantor pusat.

Pada kasus ini, PT. GA Tiga belas hanya memberikan kompensasi sebesar 1 bulan gaji, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tidak ada alasan yang sesuai dengan peraturan yang ada menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. GA Tiga Belas tidak memenuhi prosedur yang berlaku. Mekanisme PHK juga telah diatur dalam PP Cipta Kerja sehingga terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui sebelum dikeluarkannya keputusan untuk melakukan PHK. Kemudian jika salah satu pihak merasa keberatan maka harus melakukan perundingan bipartit sebagaimana yang termaktub dalam pasal 151 Ayat (3) UU Cipta Kerja. Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK yang dapat dilakukan secara sepihak, harus terdapat persetujuan meskipun tidak tercapai kesepakatan.

Para pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dapat melakukan upaya untuk mempertahankan pekerjannya, hal ini merupakan salah satu langkah preventif untuk mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum kepada ketenagakerjaan termaktub dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini membuktikan bahwa hak pekerja sudah dijamin secara langsung dalam hukum positif tertinggi di Indonesia. Dalam UU No. 6 Tahun (2023) tentang Cipta Kerja pada pasal 46 A menyatakan bahwa:

- 1) Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan;
- 2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat;
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketiga ketentuan diatas yang menjadi dasar hukum bagi para pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya di perusahaan sehingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak di Indonesia dapat diselesaikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun (2004) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat 2 cara yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, yaitu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Dalam penyelesaian di luar pengadilan antara lain:

- 1) Bipartit, merupakan suatu cara yang dihasilkan melalui perundingan dan terdapat suatu perjanjian dengan ditandai adanya tanda tangan kedua belah pihak.
- 2) Mediasi, mediasi merupakan proses penyelesaian yang dijalankan oleh mediator melalui riset mengenai pokok sidang, dan penyelesaian mediasi paling lama yaitu 7 hari.
- 3) Konsiliasi, konsiliasi merupakan proses penyelesaian diluar pengadilan yang dilakukan setelah para pihak memberikan ajuan berupa permintaan tertulis kepada konsilator
- 4) Arbitrase, dalam hal ini arbitrase dilakukan dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak ditandatanganinya surat perjanjian penunjukan arbiter

Bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tentu saja menyalahi peraturan yang telah ditetapkan dalam Undang- Undang. Oleh karena itu, perlu diberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar sebagai wujud dari penegakan hukum yang berkeadilan. Pemerintah juga harus memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak salah satunya yaitu sanksi administratif. Sanksi administratif memiliki sifat Reparatoir yang memiliki arti untuk memulihkan keadaan seperti semula. Dalam pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun (2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja Sanksi administratif dapat berupa:

1. Teguran tertulis
2. Pembatalan kegiatan usaha
3. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan
4. Pembekuan kegiatan usaha

Namun dalam PP ini, terdapat kelemahan yang mana sanksi administratif hanya berlaku untuk beberapa pasal saja, sebagaimana dalam UU Cipta Kerja juga

belum mengatur secara eksplisit mengenai sanksi terhadap perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Hal inilah yang menyebabkan beberapa perusahaan masih melakukan PHK secara sepihak. Untuk itulah pemerintah harus menetapkan regulasi tentang sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak kepada para pekerjanya.

Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara jelas telah diatur dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Adanya beberapa faktor yang menjadi akibat terjadinya PHK seperti yang didasarkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menjadi salah satu acuan hukum bagi para perusahaan untuk melakukan PHK terhadap para pekerja yang ada di perusahaannya. Akan tetapi, dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja diharuskan melalui prosedur yang telah ditetapkan pada Undang-Undang dan dilarang untuk dilakukan secara sepihak tanpa memberitahukan dan memberi informasi yang jelas. PHK secara sepihak dapat merugikan dan merusak nilai-nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila dalam hal melindungi hak segenap bangsa Indonesia. Kasus yang terjadi di PT. GA Tiga Belas menjadi salah satu kasus PHK dengan cara sepihak yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, meskipun telah ada alasan mengenai rencana PHK. Bagi para pekerja yang menjadi korban PHK sepihak wajib untuk mendapatkan perlindungan hukum yang telah diatur pada UU Cipta Kerja sebagai salah satu komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas pada aspek perekonomian. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai karena telah melanggar Undang-Undang dan tidak memenuhi hak-hak warga negara yang sudah dijamin dalam konstitusi.

Daftar Rujukan

Aponno, Axcel Deyong, and Aisyah Puspitasari Arifiani. 2021. “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pt. Indosat Tbk).” *Jurnal Kertha Semaya* 9(10).

- Budijanto, Oki Wahju. 2017. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17(3):395–412.
- Eriza, Novi. 2016. "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Zitteliana* 3(2):1–12.
- Hidayani, Sri, and Riswan Munthe. 2018. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha." *Jurnal Mercatoria* 11(2):130. doi: 10.31289/mercatoria.v11i2.2017.
- Kurniawan, Fajar. 2020. "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK." *Jurnal Panorama Hukum* 5(1). doi: <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4437>.
- Lianto, Vina Tatyana, and Fatma Ulfatun Najicha. 2022. "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan." *Jurnal Panorama Hukum* 7(2):111. doi: <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>.
- Maringan, Nikodemus. 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3(3):6.
- Maulinda, Rizqa, Dahlan, and M. Nur Rasyid. 2016. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18(3):337–351.
- Mertokusumo, Sudikno. 2016. *Teori Hukum*. Yogyakarta: Cahaya Atma pustaka.
- Mustofa, Arma Nasrul, and Fatma Ulfatun Najicha. 2023. "Implikasi Terhadap Hak-Hak Buruh Dalam Penerapan Omnibus Law Di Indonesia." *Jurnal Rontal Keilmuan PKn* 9(2):51–59. doi: <https://doi.org/10.29100/jr.v9i2.4351>.
- Pambudi, Garda Yustisia, and Fatma Ulfatun Najicha. 2022. "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Gema Keadilan* 9(1). doi: <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16153>.
- Republik Indonesia. 2004. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang*

- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*
- Zakaria, F. A. (2016). Peningkatan Peran Serta Masyarakat Dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (Di Bendungan Ir. Sutami Kabupaten Malang). *Jurnal Panorama Hukum*, 1(1), 15-26.
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.*
- Zakaria, F. A., Wijaya, D. I. K., & Wijaya, C. A. (2024). Efektivitas Penegakan Hukum oleh Satlantas dalam Menanggulangi Pelanggaran Lalu Lintas Anak di Kota Malang: Penegakan Hukum. *Jurnal Panorama Hukum*, 9(1), 97-106.
- Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.*
- Republik Indonesia. 2023. “Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Cipta Kerja.”
- Sihombing, Gabriella Evita Floryana, Athalia Meilani Selvitri, and Yafri. 2023. “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus:PT BFI Finance).” *Samudera Hukum* 1(2):132.
- Sudjudiman, Haikal Narendra, and Fatma Ulfatun Najicha. 2020. “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura.” *UIR Law Review* 4(2):41. doi: [https://doi.org/10.25299/uirrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirrev.2020.vol4(2).6767).
- Suhartoyo, Suhartoyo. 2019. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional.” *Administrative Law and Governance Journal* 2(2):326–336. doi: 10.14710/alj.v2i2.326-336.
- Tim CNN Indonesia. 2023. “Toko Buku Gunung Agung Dikabarkan PHK Sepihak 350 Karyawan.” *CNN Indonesia*. Retrieved September 23, 2023 (<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230519124603-92-951448/toko-buku-gunung-agung-dikabarkan-phk-sepihak-350-karyawan>).
- Wibowo, Keysa Afgrinadika, and Fatma Ulfatun Najicha. 2022. “Aktualisasi Pancasila Dalam Kehidupan Masyarakat Di Era Globalisasi.” *Journal of*

- Education, Psychology and Counseling* 4(1):23–24. doi:
<https://doi.org/10.33487/edupsycouns.v4i1.3302>.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. 2021. “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3(1):112. doi:
<https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.