

AKIBAT HUKUM PERBEDAAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Bayu Priyo Jatmiko¹

¹Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: bayupriyo98@gmail.com

Abstrak

Perselisihan sering terjadi, sengketa sering terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Maka pemerintah membentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga pertama yang menrampungkan sengketa antara pekerja dengan pengusaha yang bersifat bebas sering disebut liberal. Jalannya masalah sepenuhnya ditangan para pihak yang berperkara.

Maka Tujuan utama penelitian ini adalah agar pekerja atau buru/serikat pekerja, dan pengusaha mengetahui perbedaan dari kebijakan PHK menurut UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan dengan UU 11/ 2020 cipta kerja secara tepat dan dapat mengikat. Menggunakan penelitian normatif dengan tujuan menjawab isu berdasarkan dari sisi keilmuan. Dari penelitian ini peneliti menawarkan hasil bagi pekerja/buruh perlindungan hukum dari sistem ketenagakerjaan. 1) perlindungan tentang upah, 2) perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja, 3) dan perlindungan atas hak-hak dasar buruh.

Kata kunci : PHK, Perlindungan, Ketenagakerjaan, Cipta kerja

Abstract

Disputes or dispute cases often occur between workers/laborers and employers. So the government established the Industrial Relations Court (PHI) as the main institution for resolving disputes between workers and liberal employers. The course of the problem is entirely in the hands of the litigants.

So the purpose of this research is for workers/labourers, trade unions, and employers to know the differences from the Termination of Employment. Policies according Constitution number 13 year of 2003 concerning Emploiment and constitution number 11 year of 2020 in a precise and binding manner. Using normative research with the aim of answering scientifically based issues. From this research, the researcher offers results for workers/laborers of legal protection from the labor system. 1) protection of wages, 2) protection of workers' safety and health, 3) and protection of workers' basic rights.

Keywords: layoffs, protection, employment, job creation

PENDAHULUAN

Keinginan manusia senantiasa sering berubah seiring dengan situasi dan kondisi kehidupan pada saat itu. Keinginan itu dipicu oleh hasrat untuk mengetahui keinginan untuk mengetahui dan memahami realitas kehidupan disekitar dan menjadi semangat buat memenuhi kebutuhan dan keinginan yang terus dan terus berubah, manusia mau tidak mau harus mengembangkan ilmu pengetahuannya lebih baik lagi agar tidak ketinggalan oleh zaman.

Melihat perubahan kebutuhan yang terjadi dalam kebutuhan manusia dalam kehidupan sosialnya, maka hukum sebagai instrumen yang melindungi hak-hak masyarakat dan payung hukum harus fleksibel mengikuti perkembangan zaman. Perubahan hukum

adalah perubahan yang terjadi dikarenakan kebutuhan dan kegiatan kehidupan manusia itu sangat luas, sehingga manusia selalu membutuhkan hukum dan tidak mungkin terakomodasi di dalam satu regulasi dengan tuntas dan jelas.

Banyak terjadi bentuk-bentuk pelanggaran yang di langgar oleh perusahaan maupun pekerja/buruh, contohnya dari pelanggaran terhadap hak pekerja yang telah dilakukan oleh pengusaha dapat mengakibatkan perputaran kegiatan usaha dan menurunkan harkat dan martabat dari pekerja/buruh juga sebagai unsur penentu utama dalam kemajuan usaha dari pengusaha. Hubungan timbal balik yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha ini seharusnya didasari pada pelaksanaan hak dan kewajiban yang mengikat keduaabelah pihak dengan adanya perjanjian kerja demi kebaikan perusahaan yang di harapkan lebih baik oleh seluruh para pihak. Aktivis pengusaha memerlukan pihak yang mengawas maupun yang menindak harus berasal dari aparat hukum yang sesuai prosedur dengan yang ada dengan sesuai peraturan perundang-undnagan, agar kewajiban maupun hak dari pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai denagan prosedur yang berlaku saat ini.

Indonesia menjunjung tinggi pancasila sebagai ideologi negara termasuk Hubungan industrial yang harus mengikuti aturan undang-undang yang ada di dalamnya dan mengikuti nilai-nilai pancasila dalam menjalankan hubungan industrial maka perlunya kaidah-kaidah hukum sebagai pedoman utama dalam menjalankan hubungan indutrial , Pemerintah telah memberlakukan undang-undang dan peraturan yang dirancang untuk memastikan hak dan kewajiban seluruh pelaku dari kepentingan dan prosedur penyelesaian hubungan industrial dapat terpenuhi.

Cipta kerja atau peraturan perundangan yang telah disahkan sang presiden yaitu bapak presiden Joko Widodo yang di diundangkan 2 november 2020 yang disusun dengan metode Omnibus yang menurut negara indonesia ini masih awam, yaitu Salah satu metode penyusunan peraturan ini telah dikenal didalam sistem sistem negara yang menganut sistem aturan hukum cammonlaw dimana aturan tersebut diharapkan mampu kuat dalam meningkatkan iklim investasi yang pada saat pandemi menurun. membuat dunia usaha lebih menarik dan dapat terciptanya peluang iklim berusaha yang lebih kondusif bagi infestor dalam maupun luar negeri.

Undang-undang cipta kerja ini selama proses perancangan atau penyusunan banyak pihak yang merasa keberatan mengenai materi muatan dari undang-undang tersebut, kemudian banyak munculnya perdebatan diruang publik mengenai metode omnibus apakah sesuai Telah diubah menjadi UU No.12/2011 yang berisi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan UU No.15 Tahun2019. Dalam pembuatan pengaturan peraturan cipta kerja tersebut terasa cenderung parsial dan hanya fokus pada klaster-klaster tertentu.

Konsep dari omnibus ini merupakan sebuah konsep yang baru pertama kali atau masih baru sekali digunakan dalam sistem perundang-undnagan di indonesia. Konsep omnibus menata kembali beberapa norma dari 79an peraturan perundang-undangan yang ada telah menjadi satu dalam UU cipta kerja. Dengan kata lain omnibus ini telah Menggabungkan beberapa regulasi dengan substansi regulasi yang berbeda menjadi satu regulasi utama yang bertindak sebagai payung hukum.

Secara formal konsep yang disebut dengan omnibu ini telah digunakan untuk menyelesaikan permasalahan permasalahan norma hukum yang telah menggerogoti perundang-undnagan yang over/berlebih, bertumpuk, ketidak cocokan, atau adanya ketidak harmonisan yang seharusnya di segarkan, dinetralkan,atau tarik kembali sesuai dengan *Omnibus Law* sehingga mendapatkan angin segar yang netral sesuai dengan peraturan perundang-undnagan dalam peraturan perundang-undangan.

Negara indonesia tercinta kita ini memperkenalkan sistem terbaru omnibus ke dalam jajaran peraturan perundang-undangan yang sudah ada, banyak kritikan pedas dari praktisi hukum maupun dari masyarakat umum. Terlontarkan kelemahan-kelemahan dari sistem *omnibus law* ini, kelemahan dari sistem ini ialah:

- a. Akan sangat sulit mendapatkan keadilan dan meminta pertanggung jawaban dari pemerintah;
- b. Pemerintah melakukan penelitian yang tidak ada keadilan dalam penelitian tersebut yang dilakukan oleh anggota parlemen;
- c. Omnibus ialah konsep yang di gadang-gadang menjadi metode yang bersifat abusive dikarenakan pasal-pasal banyak yang diubah secara bersama-sama yang membuat terkesan radikal.

UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga UU No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang selama ini menjadi suatu pedoman dalam penyelesaian setiap terjadinya adanya perselisihan yang adanya hubungan industrial dan isi pada UU Cipta kerja ini banyak ketentuan yang di modifikasi dan dihapus serta juga beberapa ketentuan baru yang telah mengatur prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Maka hal tersebut berdampak pada penanganan penyelesaian dalam perselisihan ini. Sebagai contohnya yaitu didalam UUciptaker terdapat pengaturan mengenai pengakhiran hubungan kerja yang harus diberitahukan terlebih dahulu dengan adanya surat tertulis kepada pekerja yang bersangkutan sebelum berlakunya tanggal pengakhiran hubungan kerja. Hal ini merupakan bagian prosedur pengakhiran hubungan kerja yang sebelumnya tidak diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga dalam UU No. 2 tahun 2004 yang berisi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. mengingat hal tersebut adalah bagian dari hukum acara dalam penyelesaian PHI maka yang harus menjadi pedoman oleh semua pihak, termasuk pihak penegak hukum yang hal ini ialah hakim pengadilan hubungan industrial, pengawas ketenagakerjaan, maupun pejabat yang diberikan wewenang dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industriallainnya. Oleh karena itu ada banyak perubahan-perubahan yang bersifat hukum formil yang merubah pola penyelesaian PHI sesudah berlakunya Uuciptakerja tersebut.

Metode omnibuslaw ini sering sekali dipakai negara lain yang untuk mengatasi kusutnya peraturan perundang-undangan mereka, carut mautnya perundangf-undangan yang sudah dinilai terlalu banyak dan perlukanyase buah perbaikan agar dapat menambah suatu kepastian hukum dan serta dapat juga tidak terjadinya penumpukan wewenang antara lembaga negara. Omnibuslaw merupakan cara agar dapat membentuk peraturan perrundang-undangan yang multi sistem dari aturan hukumnya, artinya tiada ketentuan peraturan perundang-undangan yang tiada dapat negara memakai metode ini, sudah terjadi bagaimana negara-negara tersebut menggunakan metodeterbaru tersebut “menurut kita” adanya suatu kebutuhan dan karakter dari masyarakatnya itu sendiri, contohnya adalah negara Amerika, Republik filipina, dan tera australis, yang memakai sistem anglosaxon untuk mejalani metode tersebut, namun tetapi dipandangan lain juga sudah telah diikuti oleh warga dari negara vietnam maupun jerman telah menggunakan sistem civil law.

Setelah berlakunya undang-undang cipta kerja ini akan menjadi persoalan hukum bagi banyak pihak terutama pekerja/buruh yang melakukan atau sedang menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Terutama mereka yang mengajukan gugatan di Pengadilan industrial. Harap dicatat dan di ingat bahwasannya Unndang-undnag Cipta kerja ini telah menghapus beberapa norma dalam pasal tertentu dan menambahkan beberapa norma baru terkait dengan proses perselisihan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan penelitian yang sering di gunakan untuk meneliti hal seperti ini yaitu dengan menggunakan penelitian metode normatif, metode penelitian tersebut memvalidasi metode yang atau sedang di kajii oleh semua orang. Kajian hukum normatif ini mengkonseptualisasikan apa yang ditetapkan yang berada diundang-undang (law in book) atau aturan perundangan tersebut sebagai aturan ataupun norma sebagai pedoman utama perilaku manusia yang benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja

Hubungan kerja seyogyanya dituangkan dalam kontrak kerja/perjanjian kerja oleh perusahaan dan pekerja, kontrak kerja lebih baiknya tertulis namun juga dapat tidak tertulis atau yang sering di sebut lisan. Suatu Perjanjian yang dilakukan dengan dintandai dengan tulisan (tertulis) yang dijumpai dengan adanya penandatanganan antara para pihak. Sedangkan hub. Kerja secara lisan atau sering disebut tidak tertulis pasti tiadanya tanda tangan antar pihak yang biasanya bertugas untuk mengatur syrat syarat kerja dan juga mengatur hak maupun kewajiban antar pihak terkait. Sedangkan hubungan kerja yang memakai lisan atau tidak tertulis pasti tiadanya tandatangan antar pihak. Hanya dengan melanggar salah satu dari perjanjian maka hubungan antar pihak dapat batal demi hukum dan dapat di anggap telah ada. Dikarenakan perjanjian kerja tidak tertulis maka perjanjian tersebut pastinya mengacu pada peraturan ketenagaan yang sedang berlaku.

Kontrak kerja dibagi menjadi dua bagian. Artinya, tanpa batas waktu dan jangka waktu tertentu, atau sering disebut dengan kontrak. Hubungan kerja tanpa adanya batasan waktu

pasti di cap dengan adanya masa ujicoba atau masa percobaan selama tiga bulan. Sebaliknya, hubungan kerja kontrak tidak memiliki masa percobaan. Namun seiringnya perjalanan sering sekali hubungan kerja menjadi batal demi hukum dan membuat hubungan kerja tersebut membuat jalan untuk mengatur antara pekerja dengan pengusaha yang akan terbentuknya Hubungan Kerja waktu tertentu.

pekerja dan juga dengan perusahaan akan didasari dengan kontrak kerja yang berlaku, sehingga adanya suatu hubungan antar buruh dengan pekerja yang membuat mereka tunduk pada hukum perjanjian berdasarkan pasal 1338 KUHPerdota.

Menurut prinsip-prinsip perjanjian kerja bersama, kontrak kerja yang sah secara hukum mengikat kedua belah pihak. Namun, jika persyaratan hukum kontrak tidak terpenuhi, atau jika salah satu dari mereka tidak terpenuhi, kontrak dapat dibatalkan atau dihentikan demi hukum.

Adanya ketidakseimbangan posisi berarti pekerja sangat sering berada dalam posisi paling lemah dan wajib menjalani keinginan perusahaan. Ketika seorang pengusaha menerimanya sebagai karyawan, karyawan tersebut diberikan surat yang ada isinya yang menjelaskan ketentuan-ketentuan yang wajib harus dipatuhi oleh karyawan tersebut mengenai perusahaan tersebut. Meskipun isi kontrak tidak menguntungkan pekerja, sulit untuk mendapatkan pekerjaan saat ini, sehingga pekerja biasanya tidak cukup kuat atau takut akan menolak atau meminta perubahan isi kontrak kerja. Hal ini menjadikan pekerja sebagai pihak yang lemah dalam perjanjian. Hal ini disebut "ketidakbebasan secara sosiologis" yang telah dikemukakan oleh profesor. Imam Soepomo.

Mengingat pihak yang lebih kuat akan cenderung menindas pihak yang terasa lemah. hubungan buruh/pekerja dan pengusaha tidak hanya didominasi oleh kontrak kerja saja, tetapi juga memerlukan keterlibatan atau regulasi dari pemerintah. Peraturan-peraturan tersebut meliputi ungkapan dalam bentuk "apa yang wajib harus dilakukan" dan "apa yang tidak diperbolehkan" dengan menggunakan kata "dilarang.", "tidak diizinkan", "diwajibkan", atau "wajib dijalani".

Sanksi untuk yang melanggar peraturan perundang-undangan ditetapkan harus ditindak dengan suatu hukuman maupun sanksi yang tegas dari pihak-pihak pemerintah.

Hukuman atau Sanksi tersebut bisa berupa pencabutan kegiatan, sanksi pidana, denda, atau pengenaan sanksi administratif.

Perselisihan PHK

Pengertian dari PHK ialah pemutusan hubungan pekerja dengan pengusaha yang karena salah satu maupun banyak nya hal yang mengakibatkan akhirnya suatu hak maupun kewajiban antar pekerja maupun dengan pengusaha.

PHK secara massal, yang sering di sebut dengan PHK secara besar-besaran, dapat menunjukkan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan lebih dari 10 (sepuluh) per bulan, atau niat perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja secara masal. Didalam ketentuan PHK dalam perundang UU termasuk termasuk didalam pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada suatu badan, baik perusahaan, milik swasta, milik persekutuan, atau korporasi, milik swasta, atau milik negara. Perusahaan negara dan perusahaan milik perusahaan lain mengelola dan memberikan pekerjaan kepada orang lain melalui pembayaran dengan upah atau kompensasi dalam bentuk-bentuk lainnya.

Pengaturan PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada biasanya kemitraan antar perusahaan dengan karyawannya berlangsung jika masih saling membutuhkan dan berpegang pada kesepakatan yang dibuat di awal kerjasama. Karena adanya ikatan timbal balik antara karyawan, ini berarti bahwa spara pihak ini telah memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Sebaliknya jika diberhentikan, perusahaan wajib memenuhi hak maupun kewajiban dari pekerja, sesuai dengan ketentuan perjanjian/kontrak kerja.

Pada pasal 1(25) UU No.13 tahun 2003 telah banyak menjelaskan bahwasanya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang membuat berakhirnya hak maupun kewajiban antara pihak yang telah mengikhtahkan didalam kotrak kerja tersebut.

Ketentuan yang ada dalam peraturan UU ini mengenai PHK antara lain dengan pemilihan lain, kepemilikan perusahaan berbadan hukum maupun tidaki, kepemilikan perseorangan, kepemilikan persekutuan, atau kepemilikan perusahaan baik yang dimiliki swasta maupun milik pemerintah, serta PHK dengan dalam masyarakat dan dunia usaha.

Perusahaan-Perusahaan lain yang mengelola dan memberikan pekerjaan terhadap orang lain dengan cara melakukan pemabayar upah maupun dengan cara/ bentuk lainnya.

UU No.13 Tahun 2003 mewajibkan perusahaan untuk menahan atau berusaha semaksimal mungkin untuk tidak melakukan tindakan PHK. Perkataan tersebut ditegaskan didalam pasal 6 keputusan menteri tenaga kerja Republik Indonesia, Kep150/Men/2000 yang menjelaskan pemahaman dari PHK dan juga membahas penetapan besaran Upah pesangon, Upah Penghargaan, Upah Masa kerja dan Penggantian kerugian diperusahaan, "Pengusaha atau perusahaan memnimmikan atau mengusahakan untuk menghindari PHK dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan memberikan pelatihan atau pembelajaran kepada karyawan untuk mengambil langkah-langkah yang baik untuk menyelamatkan perusahaan."

Berdasarkan ketentuan-ketentuan itu maka semua dari pihak yang berkaitan dalam hubungan kerja wajib untuk menjalankan usaha agar dapat menghindari pemutusan hubungan kerja. Artinya, pengusaha tidak hanya dituntut untuk menghindari PHK sebanyak mungkin, tetapi pekerja dan pemerintah juga diharuskan melakukan hal yang sama. Ini mengacu pada PHK yang telah dilakukan oleh karyawan, kinerja layanan sudah disepakati oleh kontrak kerja. Dengan mengacu pada keputusan Menteri Tenaga Kerja No.150 Tahun 2000, setiap pekerja mendapatkan hak untuk mendapatkan pembinaan-pembinaan untuk meningkatkan kualitas dari kinerja untuk kepentingan perusahaan. Sementara itu, pemerintah harus berupaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama dengan memberlakukan kebijakan ketenagakerjaan yang melarang efisiensi pengusaha dan dunia usaha. Dalam kerangka perekonomian, pemerintah perlu mengambil langkah atau terobosan untuk meningkatkan semangat dalam kinerja didalam industri yang mampu menyerap banyak tenaga kerja.

Didalam pertimbangan, UU No.13 Tahun 2003 memberlakukan sekat kepada pengusaha atau orang lain yang ingin memberhentikan pekerja. Alasan pelarangan PHK dijelaskan.

Alasan PHK yang dimaksud dalam pasal 135 (1), pemutusan hubungan kerja tidak sah atau dapat dibatalkan oleh hukum dan perusahaan mendapatkan kewajiban akan menjalankan tugas dari pekerja itu kembali dalam permasalahan tersebut.

Tata cara pelaksanaan PHK telah di atur didalam Undnag-undnag 13 tahun 2003 sehingga dapat dijadikan patokan oleh pekerja untuk memantau keputusan dari perusahaan. Di dalam aturan perundang-undangan bahwa perusahaan wajib melakukan pengajuan permohonan kepada lembaga PHI untuk mendapatkan izin untuk melakukan pemberhentian karena alasan yang kuat. Dengan kata lain semua pemecatan harus diputuskan oleh PHI.

Di dalam pasal 155 (2) mengatur baik pngusaha maupun pekerja tetap memenuhi kewajibannya seperti semula sampai ada keputusan dari PHI. Ayat(3) adalah perusahaan maupun pengusaha yang dapat melakukan cara licik yaitu dengan melakukan skorsing kepada pekerja dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud di dalam ayat (2) dimana perusahaan memberhentikan sementara pekerja yang melakukan PHK dan dengan tetap melakukan kewajiban dan haknya untuk membayar upah keapda pekerja tersebut.

Didalam Pasal 152 UU No.13 tahun 2003, permintaan akan PHK harus wajib di ajukan dengan cara tertulis kepada badan PHI dengan alasan yang dapat di tanggung jawabkan oleh pengusaha. Oleh sebab itu maka, pegawai yang akan di PHK tersebut oleh perusahaan harus memberitahukan alasan yang menjadi inti sarinya dari PHK tersebut oleh perusahaan/pengusaha.

Pada saat mengajukan permohonan pemberhentian oleh perusahaan, kedua pihak masih tetap wajib menjalankan hak dan kewajibannya sebagai para pihaksesuai dengan perjanjian. Didalam Peraturan tersebut dapat di belokan sehingga pengusaha dapat memberhentikan karyawannya. Namun, jika perusahaan tidak memberhentikan sementara, maka pengusaha wajib membayar 100% dari upah pekerja. Namun, jika pemberi kerja/perusahaan atau pekerja gagal memenuhi kewajibannya, pemberi kerja atau perusahaan membayar upah 75% kepada pekerja/pekerja.

Sebagai aturan umum, dalam hal pemberhentian, pengusaha wajib dengan membayar uangpesangon,uangpenghargaan masakerja,dan juga memberikan uang penggantianhak. Ketetntuan tersebut telah diatur didalam pasal 156 UU No.13 tahun 2003. Ketetntuan tersebut telah saya buat tabel agar lebih mudah memahami seperti berikut:

Ketentuan Besaran Upah Pesangon

(Lamanya massa kerja)	(Uang Pesangon)
-----------------------	-----------------

< 1 (satu) tahun	1 Bulan Upah.
1 tahun > dan kurang dari 2 tahun	2 Bulan Upah,
2 tahun > dan kurang dari 3 tahun	3 Bulan Upah,
3 tahun > dan kurang dari 4 tahun	4Bulan Upah,
4 tahun > dan kurang dari 5 tahun	5Bulan Upah,
5 tahun > dan kurang dari 6 tahun	6Bulan Upah.
6 tahun > dan kurang dari 7 tahun	7Bulan Upah
7 tahun > dan kurang dari 8 tahun	8Bulan Upah
8 tahun >	9Bulan Upah

Ketentuan Besaran Upah Penghargaan Masa Kerja

Masa Kerja	Upah PenghargaanMasa Kerja
(Masa kerja) mencapai tiga tahun tetapi kurang dari enam tahun	2Bulan Upah.
(Masa kerja) mencapai enam tahun namun tetapi kurang dari sembilan tahun	3Bulan Upah.
(Masa kerja) mencapai sembilan tahun namun tetapi kurang dari duabelas tahun.	4Bulan Upah.

(Masa kerja) mencapai duabelas tahun namun tetapi kurang dari limabelas tahun	5Bulan Upah.
(Masa kerja) mencapai limabelas tahun namun tetapi kurang dari delapanbelas tahun	6Bulan Upah.
(Masa kerja) mencapai delapanbelas tahun namun tetapi kurang dari duapuluh satu tahun.	7Bulan Upah.
(Masa kerja) mencapai duapuluh satu tahun namun tetapi kurang dari duapuluh empat tahun.	8Bulan Upah.
(Masa kerja) mencapai duapuluh empat tahun.	10Bulan Upah.

Mekanisme penyelesaian perselisihan PHK berdasarkan UU 2/2004 tentang Penyelesaian PHI.

PHI timbul akibat adanya pendapat yang berbeda yang berujung pada adanya perselisihan. Baik itu dialami oleh seorang pengusaha atau oleh seorang pekerja atau kombinasi pekerja. Bukan antar serikat pekerja atau antar serikat pekerja didalam satu perusahaan yang sama. UU No.2/2004 yang berisi tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja memuat definisi yang lebih jelas dan mendasar. Perselisihan hubungan industrial ini yang diusulkan adalah “perselisihan antara pengusaha atau majikan dengan pekerja/karyawan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang mengakibatkan dari gugatan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan didalam perusahaan.”

Selain itu pada UU No.2 tahun 2004 mengatur jenis-jenis dalam perselisihan yang mengenai Hubungan Industrial sebagaimana yang sudah diatur didalam peraturan tersebut, antara lain:

a. Perselisihan Hak, yaitu :

Sengketa hukum timbul dari wanprestasi hak dan berbagai implementasi dan interpretasi peraturan hukum, ketidakberesan kontrak perusahaan, peraturan perusahaan, dan kontrak kerjasama.

b. Perselisihan Kepentingan, yaitu :

Konflik kepentingan ini muncul dalam hubungan kerja yang tidak menyenangkan dengan tidak seuainya dengan pendapat antar perorangan. Perubahan kondisi tertentu yang dijelaskan dalam kontrak perusahaan atau PKB (perjanjian kerja bersama) dan PP (peraturan perusahaan), terutama yang sudah berkaitan dengan manufaktur. Misalnya, dengan adanya kenaikan gaji, uang makan, uang transport, dan juga bonus-bonus tambahan lainnya.

c. Perselisihan PHK, yaitu:

Sengketa timbul dikarenakan pengusaha memutuskan hubungan kerja (PHK). Ini biasanya hasil dari pemikiran pendapat yang tidak pas tentang PHK hanya dengan salah satu pihak. Misalnya, perbedaan perhitungan upah pesangon yang diterima, maupun yang di baca dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan.

d. Perselisihan di dalam perusahaan yang disebabkan oleh antar serikat buruh, yaitu :

Didalam perusahaan sering terjadi perselisihan antara serikat pekerja, hal ini dikarenakan seringnya perbedaan pendapat tentang keanggotaan, kewajiban antar anggota maupun pelaksanaan hak mereka.

Penyelesaian perselisihan keputusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Adapun salah satu dari kluster menjadi sorotan sejak naskahnya dan drafnya di serahkan kepada DPR pada 12 Februari 2020, hingga dinyatakan berlaku sebagai hukum positif lalu dinyatakan efektif pada tanggal 2 November 2020. Yaitu Kluster Ketenagakerjaan, Kluster ini adalah salah satu dari 11 kluster yang menjadi sorotan publik, banyak yang pihak yang mengkritik isi dari peraturan perundang-undangan cipta kerja ini, terutama dari pihak serikat buruh atau serikat pekerja. Perubahan atau penghapusan banyak ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dihapus ataupun digantikan yang menurut UU Cipta Kerja dianggap merugikan pihak pekerja dan lebih menguntungkan pihak dari investor. Salah satunya menyakut dari mekanisme PHK yang masih amburadul.

Prosedur atau cara-cara PHK sebelumnya telah diatur didalam Bab XII Pasal (150-172) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada dasarnya, setelah diberlakukannya UU Cipta kerja, secara substansi pengaturan PHK berdasarkan UU

Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Cipta Kerja mengalami perbedaan yang cukup banyak. Baik terhadap proses atau mekanisme penyelesaiannya, hingga terhadap hak atas pesangon dan / atau kompensasi PHK yang jumlahnya mengalami perubahan. Ketentuan PHK ini berlaku bagi perusahaan yang sudah memiliki badan hukum maupun tidak berbadan hukum, yang telah dimiliki individu, atau swasta maupun berbadan hukum milik negara, atau usaha lainnya yang sudah memiliki pengelola dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upahmaupun gaji dalam wujud lainnya.

Pengaturan PHK dalam UU cipta kerja sudah banyak prosedur-prosedur yang telah di pangkas, salah satu dari banyaknya pasal yaitu Pasal 151 Undang-undnag Ketenagakerjaan yang telah mengatakan Pemutusan hubungan kerja wajib dalam keadaan dilaksanakan adanya suatu kesepakatan antar pengusaha dan juga pekerja. Jikapun adanya kesepakatan antara pihak tidak ada kata mufakat, maka penyelesaian PHK tersebut dapat melalui mekanisme yang sudah di atur didalam UU No.2 tahun 2004 tetang PHK.

Undang-undang ciptaker telah memasukkan ketentuan yang mutakhir, yang ada di pada Pasal 151A, di antara Pasal 151 dan 152 Undnag-undnag Ketenagakerjaan. Pasal 151A dari Undang-Undang Cipta kerja telah memuat beberapa syarat yang tidak memerlukan persetujuan jika perusahaan ingin membuat karyawannya diberhentikan. Pertama, para pekerja masih pada masa ujicoba/percobaan. Kedua, karyawan telah melanggar isi dalam kontrak kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan, dan menerima peringatan pertama hingga menerima surat peringatan yang terakhir yaitu ketiga. Ketiga, pekerja berhenti atas keinginannya sendiri. Keempat, pekerja dan pengusaha melakukan PHK mengikuti PKWT (perjanjian waktu tertentu). Kelima, karyawan elah menginjak usia uzur (pensiun) sesuai dengan kesepakatan perusahaan, peraturanperusahaan, atau perjanjian kerjabersama. Keenam, pekerja/buruh telahmeninggal dunia. Ketujuh, ditutup karena adanya (*ForceMajeure*) yang tidak dapat dihindari. terakhir, putusan Pengadilan Niaga menyatakan perusahaan tersebut pailit atau bangkrut.

Prinsip perusahaan,serikat pekerja dan pemerintah mengutamakannya jangan adanya PHK. Namun jika PHK tetap saja terjadi, PHK wajib dirembukkan oleh serikat pekerja maupun pekerja yang tidak memiliki serikat pekerja dengan perusahaan yang menaunginya. Jika mendapatkan hasil yang didalam perundingan itu tidak ada maupun tidak mendapatkan kata

mufakat maka, perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja sudah mendapatkan izin penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), hal tersebut tertuang di dalam pasal 151 UU Ketenagakerjaan.

Didalam undang-undang ciptaker telah menghapus pasal 152 UU ketenagakerjaan yang mengatur dan telah menetapkan syarat untuk prosedur PHK berdasarkan pasal 151 Ketenagakerjaan sebelum mengajukan permohonan PHK dari PHI. Didalam Pasal 153 ketenagakerjaan tentang larangan PHK juga telah banyak diubah, tetapi tidak banyak berubah secara substansi. Amandemen ini hanya mempertegas larangan pengusaha memberhentikan pegawai karena masih berhubungan dan/atau menikah dengan pegawai/pekerja lain didalam satu perusahaan yang sama. Perubahan ini sejalan dengan putusan MK/No.13/PUU-XV/2017 dan memiliki frasa “terkecuali yang sudah ditentukan didalam kontrak kerja atau aturan dalam perusahaan”. Atau Perjanjian Kerja, Pasal 153 ayat (1) (f) dari Undang-undang ketenagakerjaan.

Ketentuan PHK dalam PP 35/2021

Didalam PP 35 tahun 2021 tentang tentang PKWT, Alihdaya, Waktu kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35 tahun 2021) ialah aturan pemerintah yang dilaksanakan ketentuan pasal 81 dan pasal 185(b) undang-undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, perlu menetapkannya peraturan pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alihdaya, Waktu kerja, Waktu istirahat, dan PHK.

Didalam PP 35 tahun 2021 tentang tentang PKWT, Alihdaya, Waktu kerja, dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah ditetapkan oleh sang presiden yaitu bapak presiden Joko Widodo yang di undangkan 2 november 2020. Peraturan tersebut juga telah di undangkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasona H. 2 Februari 2021.

Perbedaan UU No.13 tahun 2003 dengan peraturan pemerintah No.35 Tahun 2021

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Hak yang diterima Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja	
	UU No 13 Tahun 2003	PP No 35 Tahun 2021
Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan,	Perusahaan sedang melakukan	Perusahaan sedang melakukan, penggabungan dan peleburan:

pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.	penggabungan dan peleburan: dua x Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan. masa kerja. Uang penggantian hak. Perusahaan melakukan pemisahan : Tidak diatur	satu kali Uang pesangon. satu kali Uang penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak. Perusahaan melakukan pemisahan: Satu kali Uang pesangon. Satu kali Upah penghargaan masa Kerja Uang penggantian hak.
Melakukan efisiensi.	Perusahaan melakukan pengambilalihan : Tidak diatur.	Perusahaan melakukan pengambil alihan: Satu kali Uang pesangon. Satu kali upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak. Dengan catatan apabila buruh ada yang memutuskan untuk tidak melanjutkan maka: 1/2 kali Uang pesangon. Satu kali Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak. Dengan catatan apabila Pekerja yang memutuskan

426

Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang.	Tidak diatur.	Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang dikarenakan adanya kerugian: 1/2 kali Uang pesangon. Satu kali Upah penghargaan masa kerja. Uang penggantian hak PKPU bukan disebabkan oleh kerugian perusahaan: Satu kali Uang pesangon. Satu kali Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak
Perusahaan sedang mengalami pailit.	Satu kali Upah pesangon. Satu kali Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.	1/2 kali Uang pesangon. Satu kali Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.
Pekerja melakukan permohonan PHK dikarenakan Pengusaha merugikan pekerja karena melakukan tindak pidana.	Dua kali Uang pesangon. Dua kali Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.	Satu kali Uang pesangon. Satu Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.

Keputusan dari PHI yang menyatakan pengusaha tidak melakukan tindak kriminal dan tidak merugikan bagi pekerja.	Tidak berhak atas uang pesangon, upah penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.	Upah penggantian hak dan upah pisah.
Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.	Upah penggantian hak dan Upah pisah	Upah penggantian hak dan uang pisah
Mangkir lima hari secara berturut-turut tanpadanya keterangan tertulis dan dilengkapi oleh bukti yang sah dan telah dipanggil secara patut dua kali.	Upah penggantian hak dan Upah pisah.	Upah penggantian hak dan upah pisah.
Pekerja telah melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjajniaan kerja bersama setelah di beri surat peringatan tiga kali.	Satu xUpah pesangon. Satu xUpah penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak.	1/2 Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak.
Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama enam bulan dikarenakan melakukan tindak pidana.	Satu x Uang pesangon, Uang penggantian hak.	Pekerja mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dikarenakan tindak pidana: yaitu mendapatkan hanya mendapatkan Uang penggantian hak dan uang pisah.

		Pekerja melakukan tindak pidana namun tidak merugikan perusahaan: Satu x Upah penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
Sakit berkepanjangan dan tidak dapat melakukan pekerjaan selama duabelas bulan.	Dua x Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.	Dua x Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan masa kerja, Upah Penggantian hak.
Meninggal dunia	Dua x Uang pesangon Satu x Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.	Dua x Uang pesangon Satu x Upah penghargaan masa kerja Upah Penggantian hak
pensiun.	Dua x Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.	1.75x Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan masa kerja, UpahPenggantian hak

Dari tabel diatas tersebut nampak sangat jelas bahwa terdapat perbedaan-perbedaan pengaturan yang sangat signifikan didalam perundangan ketenagakerjaan dan perundangan ciptakerja terutama masalaah yang terkait penyelesaian perselisihan PHK, baik mengenai prosedur pengahiranhubungan kerja, hingga besaran jumlah Hak pekerja yang wajib dan harus di berikan. Maka pelaksanaan terkait hal-hal tersebut wajib diselesaikan dengan baik oleh perusahaan maupun oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya.

Penyelesaian PHI Disaat Berlakunya Undang-undang 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU Ciptaker adalah ketentuan dari hukum positif yang didalamnya telah mengatur ketentuan-ketentuan yang bersifat materiil dan formil, tentu pastinya membuat banyaknya

perbedaan pengaturan yang sangat signifikan terhadap persoalan ketenagakerjaan di Indonesia setelah diberlakukannya. Hal ini tentu Membawa dampak yang signifikan juga bagi seluruh penyelesaian hubungan industrial disaat prosesnya berlangsung dilapangan, terlebih saat setelah ditetapkannya aturan pelaksana dari UU ciptaker tersebut yaitu Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alihdaya, Waktu kerja, Dan Waktu istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang didalamnya juga mengatur tentang mekanisme atau prosedur dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terutama perselisihan PHK.

KESIMPULAN

Aparat penegak hukum terutama hakim di pengadilan hubungan industrial (PHI) menjadi pihak yang paling bertanggung jawab dalam menjalankan keadilan untuk menentukan nasib para pekerja/buruh yang sedang terkena PHK dan mencari keadilan melalui lembaga peradilan hubungan industrial. Disatu sisi didalam perselisihan PHK antar perusahaan dengan pekerja telah berlangsung, di sisi lainnya Undang-undang Cipta Kerja di tetapkan sebagai hukum positif yang tentu harus diterapkan dalam proses persidangan. Padahal terdapat perbedaan yang sangat signifikan dalam hal prosedur hingga besaran hak pekerja yang di PHK antara UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peran seorang hakim sangat besar dalam penyelesaian hubungan industrial dikarenakan hakim dapat mengikuti kenyataan di masyarakat yang sudah dijalankan saat ini agar dapat mengikat dan dapat mengambil keputusan-keputusan hukum yang benarbenar dan tidak memihak pihak yang kuat dengan tujuan hukum yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Marzuki, P. M. (2001). Penelitian Hukum. *Yuridika*.
Rachmat, trijono (2020). Omnibuslaw cipta lapangan kerja.
Prof.dr.Jimly,A (2020). Omnibuslaw dan penerapannya di Indonesia.
Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume 2 Nomor 2 Agustus 2019 Sugeng Hadi Purnomo
Nurachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*,. Visimedia.
Diah Puji Lestari (2022) analisis Yuridis normatif pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja

- Jurnal Ilmu Hukum Volume 17 Nomor 2 Agustus 2021 Dewa Gede Giri Santosa
- Jurnal Hukum Vol. 5 No. 1, Oktober 2020 KONSEP OMNIBUS LAW DAN PERMASALAHAN RUU CIPTA KERJA, Osgar Sahim Matompo, Wafda vivid izziyana
- PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA MELALUI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA, Catur J S, Djongga, Heriyandi, Herry Poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, Bambang Wiyono
- Jurnal Ilmu Hukum PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT KIMIA FARMA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA, Yuli Rahmadani Azis
- PENERAPAN METODE *OMNIBUS LAW* DIKAITKAN TEORI KEMANFAATAN HUKUM DALAM PERMASALAHAN LEGISLASI LINGKUNGAN HIDUP, Hassanain Haykal, Demson Tiopan, Theo Negro.
- Jurnal Ilmu Hukum PENYUSUNAN UNDANG-UNDANG DI BIDANG INVESTASI: KAJIAN PEMBENTUKAN *OMNIBUS LAW* DI INDONESIA, Vincent Suriadinata
- Jurnal Ilmu Hukum Vol. 3, No. 2, September 2021 **Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia, Otti Ilham Khair.**
- UU OMNIBUS (OMNIBUS LAW), PENYEDERHANAAN LEGISLASI, DAN KODIFIKASI ADMINISTRATIF, Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, SH.
- Jurnal **LEGISLASI INDONESIA** Vol 17 No.1-Maret 2020 : 1-10 **PENERAPAN OMNIBUS LAW DALAM UPAYA REFORMASI REGULASI**, Antoni Putra.
- Jurnal Ilmu Hukum Vol 4, No. 2 Desember 2021, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT CORPORATE ACTION DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (CLUSTER KETENAGAKERJAAN) Abdul Hadi, Dadan Herdiana
- Eejurnal hukum Volume 11, Nomor 2, Tahun 2022 ANALISIS YURIDIS PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN SETELAH PENGESAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA Agus Wijaya, Solechan, Suhartoyo
- Jurnal Panorama Hukum Vol. 5 No. 1 Juni 2020, PROBLEMATIKA PEMBENTUKAN RUU CIPTA KERJA DENGAN KONSEP *OMNIBUS LAW* PADA KLASER KETENAGAKERJAAN PASAL 89 ANGKA 45 TENTANG PEMBERIAN PESANGON KEPADA PEKERJA YANG DI PHK, Fajar Kurniawan
- Artikel Vol. III/No. 6/Ags/2015 PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, Mayang Tiara Harikedua