

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK BERDASARKAN UU CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT. INDOSAT TBK)

Axcel Deyong Aponno, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional
Veteran Jakarta, e-mail: axceldeyonga@upnvj.ac.id

Aisyah Puspitasari Arifiani, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan
Nasional Veteran Jakarta, e-mail: aisyahpuspitasari@upnvj.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p14>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Cipta Kerja serta mendapati upaya perlindungan hukum bagi pegawai PT. Indosat Tbk terhadap PHK secara Sepihak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang – undangan dan pendekatan konseptual yang didukung bahan hukum primer dan sekunder serta menggunakan teknik analisis kualitatif agar dapat melihat permasalahan yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kasus PT. Indosat Tbk menjadi salah satu kasus PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan UU Cipta Kerja. Tidak terdapatnya sanksi yang jelas dalam undang – undang tersebut memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak kepada karyawannya. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam UU Cipta Kerja sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang – undang dan tidak terpenuhinya hak – hak warga negara yang dijamin konstitusi.

Kata Kunci: UU Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the factors that can lead to termination of employment based on the Job Creation Law and to find legal protection efforts for employees of PT. Indosat Tbk against unilateral layoffs. This study uses a normative legal research method with a statutory approach and a conceptual approach that is supported by primary and secondary legal materials and uses qualitative analysis techniques in order to see the problems that occur in the field. The results of this study indicate that the case of PT. Indosat Tbk is one of the cases of unilateral layoffs that violate the provisions of the Job Creation Law. The absence of clear sanctions in the law provides an opportunity for companies to unilaterally layoff their employees. Workers who are laid off unilaterally are required to obtain legal protection as regulated in the Job Creation Law as the President's commitment to improving quality in the economic sector. Companies that carry out layoffs unilaterally also need to receive appropriate sanctions due to violating the law and not fulfilling the rights of citizens guaranteed by the constitution.

Key Words: Job Creation Law, Termination of Employment, Unilateral

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin keadilan bagi seluruh rakyat di setiap bidangnya. Hal tersebut jelas tertuang dalam Pancasila dan Undang – Undang Dasar Tahun 1945 yang memasukan aspek – aspek hukum, pendidikan, kebudayaan, dan kesejahteraan rakyat agar terwujudnya negara maju yang sesuai dengan visi dan misi Presiden. Kesejahteraan rakyat dalam hal ini dapat dengan nyata diwujudkan secara finansial dan ekonomi yang dijamin dengan peraturan – peraturan mengenai ketenagakerjaan di dalam lingkup NKRI. Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain.¹ Pemerintah Indonesia yang dipimpin oleh Bapak Ir. Joko Widodo pada tahun 2020 mengesahkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diklaim dapat terciptanya kemudahan dalam usaha, investasi, dan penyediaan lapangan kerja baru.²

Dalam UU Cipta Kerja tersebut berisi pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang hak – haknya seperti pesangon maupun kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³ Salah satu contohnya adalah yang terjadi pada buruh yang bekerja di PT. Indosat Tbk., yang melakukan pemutusan kerja terhadap lebih dari 500 orang pegawainya pada tahun 2020 tanpa adanya perundingan kedua belah pihak.⁴ Adanya PHK tersebut dikarenakan PT. Indosat Tbk tengah melakukan efisiensi perusahaan akibat kerugian bersih yang dialami sebesar ratusan miliar rupiah.

Bagi para buruh, PHK ini memiliki arti bahwa hal tersebut menjadi permulaan masa pengangguran yang disertai segala akibat yang ditimbulkan dan harus ditanggung sendiri oleh mereka.⁵ Hal ini juga menimbulkan perselisihan antara buruh dan pengusaha karena seringkali keputusan PHK tersebut sewenang – wenang serta adanya tekanan dari pengusaha terhadap hak yang seharusnya mereka peroleh saat mengalami PHK sehingga benar – benar merugikan para buruh. Buruh sering kali menganggap bahwa PHK menjadi suatu alasan semata dan merupakan salah satu permainan oleh para pengusaha yang menyebabkan ketidakadilan ketika dihadapkan oleh kepentingan perusahaan serta menjadi korban akibat ketidakberdayaannya dibanding para pengusaha.

¹ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal. 3

² Keterangan Pers Presiden RI terkait Undang – Undang Cipta Kerja, Istana Bogor, 9 Oktober 2020

³ Rizka Maulinda, dan Dahlan, M. Nur Rasyid, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Volume 18, Nomor 3, Desember 2016, hal. 337-351

⁴ Kompas.com, 2020. “Indosat PHK 677 Karyawannya, Serikat Pekerja : Pas Corona, Mereka Mengeksekusi...” diakses pada tanggal 15 Juli 2021.

⁵ Rocky Marbun, 2010. Jangan Mau Di PHK Begitu Saja, Penerbit VisiMedia, Jakarta, hal. 5.

Pembahasan mengenai PHK berdasarkan undang - undang dilakukan oleh Nikodemus Maringan pada tahun 2015 dengan judul "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", namun dalam pembahasannya, beliau memfokuskan kajian menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 dan pada tahun tersebut belum adanya UU Cipta Kerja. Sri Hidayani dan Riswan Munthe dengan judul "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha" juga membahas topik yang hampir sama, namun memfokuskan pada aspek dan faktor - faktor terjadinya PHK. Dari uraian di atas, fokus penulis membahas mengenai faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan upaya yang dapat ditempuh oleh para buruh dalam menghadapi PHK sebagai suatu perlindungan hukum berdasarkan UU Cipta Kerja dengan mengambil contoh kasus pemutusan kerja yang dilakukan PT. Indosat Tbk.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang sesuai dengan latar belakang tersebut diatas apabila diuraikan yakni :

1. Bagaimana faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pegawai PT. Indosat Tbk terhadap PHK secara Sepihak?

1.3. Tujuan Penulisan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, adapun tujuan dari penulisan karya tulis ini demi mengetahui faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Cipta Kerja serta mendapati upaya perlindungan hukum bagi pegawai PT. Indosat Tbk terhadap PHK secara Sepihak.

2. Metode Penelitian

Penelitian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memerlukan pemahaman mengenai konsep teori dan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Dengan banyaknya penelitian yang membahas mengenai perlindungan hukumnya, penulis melakukan penelitian dengan mengambil sari - sari yang dapat dijadikan referensi untuk artikel ilmiah ini. Penulis menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang - undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang bertujuan untuk meninjau semua peraturan perundang - undangan terkait dengan masalah atau kasus yang sedang dihadapi.⁶

Pengumpulan bahan penelitian ini bersumber dari kepustakaan atau yang biasa disebut sebagai bahan hukum. Terdapat bahan hukum primer yang terdiri dari undang - undang, putusan hakim, dan berbagai ketentuan yang berlaku di Indonesia dan bahan hukum sekunder yang merupakan kajian - kajian teoritis dari buku, jurnal ilmiah, media internet dan lain - lain yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap buruh yang mengalami PHK. Penulis juga melakukan penelitian dengan

⁶ Saifulanam & Partners, Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dalam Penelitian Hukum, diakses dari <https://www.saplax.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> , pada tanggal 16 Juni 2021, pukul 17.21.

menggunakan teknik analisis secara kualitatif agar dapat melihat permasalahan yang terjadi di lapangan dan memberikan saran yang membangun bagi para buruh yang terkena PHK tersebut.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Faktor yang Dapat Mengakibatkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Cipta Kerja

Pada masa pandemi Covid - 19, pemutusan hubungan kerja merupakan tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya dari krisis kesehatan ini. Dari survey yang dibuat oleh Jobstreet Indonesia, terdapat 35% pekerja yang di PHK pada masa pandemi Covid - 19. Hal ini berarti terjadi kesenjangan baru dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. PHK diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir.⁷ Jenis PHK juga bermacam - macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya.⁸ Dalam pelaksanaannya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.⁹

Pada tahun 2020, Pemerintah Indonesia di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo membuat sebuah regulasi besar bertajuk *Omnibus Law* yang mengatur mengenai aspek - aspek ketenagakerjaan beserta dengan perlindungan hukumnya. *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep pembentukan perundang - undangan yang mampu menggantikan beberapa norma yang ada di beberapa undang - undang menjadi satu kesatuan besar.¹⁰ Lebih lanjut menurut Audrey O'Brien dan Marc Bosc, *Omnibus Law* merupakan rancangan undang-undang yang bertujuan untuk mengubah, mencabut, atau menerapkan beberapa ketentuan yang terdapat dalam beberapa undang-undang.¹¹ Regulasi tersebut ialah Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau biasa disebut UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja dibuat dengan tujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia,¹² walaupun mendapatkan banyak kritik dan menuai kontra dari masyarakat serta menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut. UU ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan bagi para pekerjanya. Ketentuan

⁷ Sri Hidayani dan Riswan Munthe, 2018. "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha" *Jurnal Mercatoria Universitas Medan Area*, Vol. 11 No. 2 Tahun 2018, hal. 130

⁸ Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, hal. 23

⁹ Nikodemus Maringan, 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, hal. 6

¹⁰ Adhie Setyo Prabowo, 2020. Politik Hukum *Omnibus Law*. *Jurnal Pamatator*, Vol. 13 No. 1, April 2020, hal. 4

¹¹ Audrey O'Brien & Marc Bosc, eds, *House of Commons Procedure and Practice*, 2nd ed (Cow- ansville, QC: House of Commons & Edition Yvon Blais, 2009) at p. 724.

¹² Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, 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

mengenai PHK juga diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor – faktor atau alasan – alasan yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 154A, yaitu :

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
 - a) perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, 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 pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n) pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o) pekerja/buruh meninggal dunia.¹³

Berdasarkan faktor – faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁴ Apabila perundingan juga tidak mencapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur.

3.2 Upaya Perlindungan Hukum bagi Pegawai PT. Indosat Tbk terhadap PHK secara Sepihak

Di Indonesia, masalah mengenai ketenagakerjaan masih marak terjadi di perusahaan – perusahaan besar. Adanya hak – hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang – undang tidak diberikan.¹⁵ Hubungan antar pengusaha dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja.¹⁶ Apabila

¹³ Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit

¹⁵ R. F. Wibowo, dan R. Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, vol. 3, no. 1, pp. 109-120, Jan. 2021, hal. 116

¹⁶ *Ibid.*

terjadi sebuah pelanggaran dari ketentuan peraturan tersebut, maka harus ada perlindungan hukum dan sanksi bagi para pelanggarnya.

Pada tahun 2020, PT. Indosat Tbk. melakukan PHK terhadap 677 karyawan dengan 57 karyawan lainnya yang juga terancam dilakukan hal yang sama. Banyaknya alasan yang beredar terkait PHK yang dilakukan PT. Indosat Tbk antara lain terjadinya kerugian perusahaan yang mencapai ratusan miliar rupiah dan ingin melakukan perubahan organisasi sebagai akibat dari kebijakan perseroan tersebut.¹⁷ Tragisnya, PHK dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa melakukan pemberitahuan dan diskusi dengan para pekerja. Padahal menurut UU Cipta Kerja dan UU sebelumnya seperti yang dikemukakan di pembahasan sebelumnya, pihak pengusaha wajib hukumnya untuk memberitahukan rencana tersebut, bahkan perusahaan harus mencari cara lain agar tidak terjadi PHK. Namun, PT. Indosat Tbk tidak melakukan hal tersebut dan sewenang - wenang melakukan PHK dengan dalih akan memberikan kompensasi diatas aturan yang berlaku.

Dalam kasus ini, PT. Indosat Tbk telah melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi hak-hak para buruh dengan cara menyiapkan paket kompensasi yang lebih besar dari yang seharusnya. Namun, aspek yang lebih penting dibahas adalah cara PT. Indosat Tbk melakukan PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan dari nilai - nilai ketenagakerjaan dan hukum positif di Indonesia. Alasan PT. Indosat Tbk untuk melakukan PHK telah sesuai dengan UU Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b, yaitu "*perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.*" Akan tetapi, PHK secara sepihak tidak dibenarkan dalam undang - undang ini. Ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK juga diatur dalam Pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses - proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Para pegawai PT. Indosat Tbk dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut.

Namun, apabila telah selesainya pelaksanaan PHK secara sepihak tersebut para pekerja dapat melakukan upaya - upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi.¹⁸ Hukum memberikan perlindungan terhadap hak - hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak - hak tersebut.¹⁹ Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan sendiri telah dijamin oleh Undang - Undang Dasar NRI Tahun 1945 pada pasal 27 ayat 2 yang menjamin hak - hak warga

¹⁷ Republica, 2020. "*Alasan Indosat PHK 677 Karyawan*" yang diakses pada 16 Juli 2021 Pukul 00.26

¹⁸ R. F. Wibowo, dan R. Herawati. *Op. cit*, hal. 117

¹⁹ Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip Prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT Bina Ilmu, Surabaya, hal 25.

Negara atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, hak para pekerja dijamin langsung oleh hukum positif tertinggi dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan. Kemudian, perlindungan hukum juga dimasukkan ke dalam UU Cipta Kerja dalam pasal 185 yang menyebutkan bahwa :

- 1) Perlindungan terhadap hak dasar pekerja untuk bermusyawarah dengan pengusaha.
- 2) Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja.
- 3) Perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, dan
- 4) Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.

Keempat ketentuan ini menjadi dasar hukum para pekerja untuk memperjuangkan hak - haknya di sebuah perusahaan sehingga PHK ataupun kasus - kasus ketenagakerjaan di Indonesia dapat berakhir. Perusahaan seharusnya melakukan pemenuhan terhadap hak - hak normatif para pekerja terlebih dahulu daripada kebutuhan para kreditur.²⁰

Dalam ketenagakerjaan terdapat 2 cara yang dapat ditempuh yaitu melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Penyelesaian di luar pengadilan dapat dicontohkan antara lain²¹ :

- 1) Bipartit, yang hasil dari perundingan tersebut membuat perjanjian bersama yang ditandatangani pula oleh kedua belah pihak.
- 2) Mediasi, yang dilakukan oleh mediator dengan kewajiban riset mengenai pokok perkara dan sidang mediasi paling lambat 7 hari.
- 3) Konsiliasi, yang dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator.
- 4) Arbitrase, yang dilakukan selambat - lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Ada pula penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan yang memiliki wewenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kemudian bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan. ²² Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan. Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif mempunyai sifat Reparatoir yang bermakna

²⁰ Tumeleng, Elisa Kurniawati S, 2017. Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC). Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal. 10

²¹ Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²² Leonardo Imanuel Terok, "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Masa Kontrak, Lex et Societatis, Volume III Nomor 7, Ags, 2015. Hal 92

memulihkan keadaan seperti semula.²³ Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa ²⁴ :

- Teguran tertulis;
- Pembatalan kegiatan usaha;
- Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- Pembekuan kegiatan usaha.

Namun dalam PP ini, sanksi administratif hanya berlaku terhadap beberapa pasal saja, begitu pula dalam UU Cipta Kerja yang belum mengatur secara eksplisit mengenai sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan yang dengan sewenang-wenang melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya. Maka dari itu, pemerintah perlu untuk menetapkan aturan mengenai sanksi yang dapat dikenakan pada perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak mengingat banyaknya para buruh yang menderita akibat hal tersebut.

4. Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur secara eksplisit dalam Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adanya faktor - faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK berdasarkan UU Cipta Kerja menjadi landasan hukum para pengusaha untuk melakukan rencana PHK bagi para pekerja di perusahaannya. Namun, PHK tersebut juga harus melalui mekanisme yang diatur dalam undang - undang dan tidak boleh dilakukan secara sepihak dengan tidak memberikan pemberitahuan dan perencanaan yang jelas. PHK secara sepihak merusak dan merugikan nilai - nilai Pancasila dan UUD 1945 dalam melindungi hak segenap bangsa Indonesia. Kasus PT. Indosat Tbk menjadi salah satu kasus PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan UU Cipta Kerja, walaupun alasan terkait rencana PHKnya telah sesuai. Bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam UU Cipta Kerja sebagai komitmen Presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang - undang dan tidak terpenuhinya hak - hak warga negara yang dijamin konstitusi.

Daftar Pustaka

Buku

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip Prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987

Hadjon, Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi*, Yogyakarta: Gadjah mada University Press, 1990

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1999

²³ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi*, Gadjah mada University Press, Yogyakarta, 1990, hal. 3.

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

- Basri, Amran. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006
- Bosc, Audrey O'Brien and Marc. *House of Commons Procedure and Practice*, 2nd ed Cowansville, QC: House of Commons & Edition Yvon Blais, 2009
- Marbun, Rocky. *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, Jakarta: Penerbit VisiMedia, 2010.

Jurnal

- Hidayani, Sri, and Riswan Munthe. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha." *Jurnal Mercatoria* 11, no. 2 (2018): 127-140. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>
- Kurniawan, Fajar, and Wisnu Aryo Dewanto. "Problematisasi 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, no. 1 (2020): 63-76. <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4437>
- Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3 No. 3 (2015),
- Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan, and M. Nur Rasyid. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18, no. 3 (2016): 337-351.
- Prabowo, Adhi Setyo, Andhika Nugraha Triputra, Yoyok Junaidi, and Didik Endro Purwoleksono. "Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia." *Pamator Journal* 13, no. 1 (2020): 1-6. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>
- Terok, Leonardo Imanuel. "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak." *Lex et Societatis* 3, no. 7 (2015).
- Tumeleng, Elisa K. S., "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)". *Jurnal, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, (2017)
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

Website

- Keterangan Pers Presiden RI terkait Undang - Undang Cipta Kerja, Istana Bogor, 9 Oktober 2020
- Republica, 2020. "Alasan Indosat PHK 677 Karyawan" yang diakses pada 16 Juli 2021 Pukul 00.26
- Kompas.com, 2020. "Indosat PHK 677 Karyawannya, Serikat Pekerja : Pas Corona, Mereka Mengeksekusi..." diakses pada tanggal 15 Juli 2021.
- Saifulanam & Partners, Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dalam Penelitian Hukum, diakses dari <https://www.saplav.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> , pada tanggal 16 Juni 2021, pukul 17.21.

Peraturan Perundang - Undangan

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4356)

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara RI Tahun 2020 No. 245, Tambahan Lembaran Negara RI No. 6573)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit