

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PHK PEKERJA SEPIHAK AKIBAT GUGATAN INDUSTRIAL YANG MASIH DALAM PROSES

Mochamad Adam Fahreza Zein

Program Studi Ilmu Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

adamsfahreza@gmail.com

Abstrak

Perlindungan dan jaminan kepastian hukum Ketenagakerjaan mulai mendapatkan tempat setelah keluarnya Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana posisi Pekerja/buruh dan Pengusaha/Perusahaan mendapatkan posisi yang seimbang, Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 seakan menjadi kontradiktif ketika putusan batal demi hukum dengan kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja yang telah dilakukan PHK sepihak banyak tidak dilaksanakan pengusaha termasuk putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan sekalipun. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan

Kata kunci: Pekerja;Perlindungan Hukum;PHK.

Abstract

The protection and guarantee of legal certainty in Manpower began to get a place after the issuance of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower where the positions of Workers/laborers and Employers/Companies get a balanced position. contradictory when the decision is null and void with the employer's obligation to re-employ workers who have been laid off unilaterally, many employers are not carried out, including decisions issued by courts. Legal protection regarding unilateral Termination of Employment (PHK) has been regulated in Article 153 of the Employment Creation Law, which in the case of termination of employment, employers are prohibited from terminating employment (PHK). Unilateral termination of employment (PHK) is strictly prohibited

Keywords: Labor;Legal Protection;Layoffs

Pendahuluan

Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 yaitu "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Seiring perkembangannya kemanfaatan aspek hukum sendiri memiliki tujuan memberi keamanan serta ketertiban untuk menjamin adanya kesejahteraan yang di dapatkan masyarakat dari negara, Hukum selain mengatut manusia terhadap bahaya yang kapan saja bisa mengancamnya juga mengatut hubungan antar masyarakat manusia. Perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai, maka perlindungan para pekerja harus dijamin dalam negara.

Hubungan kerja ialah suatu hubungan yang terjadi akibat dari suatu perjanjian kerja yang dibuat dan telah disepakati bersama oleh pengusaha dan buruh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan diatur syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan yang tidak objektif

Pemutusan Hubungan Kerja menjadi hal yang paling menakutkan bagi para pekerja/buruh, hal ini dikarenakan berhubungan dengan hilangnya mata pencaharian pekerja. Pemutusan hubungan kerja antarapekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan dengan sewenang-wenang, melainkan ada hal yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha agar PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak yang berselisih. Sehingga apabila hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tetap diserahkan sepenuhnya pada para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai. Pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lemah atau rendah. Atas dasar tersebut pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan yang dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja(Kumar and Murthy 2020).

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini. Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Selama proses pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke LPPH, pemberi kerja tetap tunduk pada seluruh kewajibannya, kecuali ada keadaan dimana pemberi kerja memberlakukan penangguhan terhadap pekerja dan pekerja yang dipecat tetap harus menerima upah dan hak-hak lain yang biasa ia terima. memiliki. Keputusan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan Cara Bilateral, Mediasi atau Mediasi atau Arbitrase, Bahkan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Tidak Cukup Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja (Hatane and others 2021). Terlalu banyak putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan yang sangat tidak memihak pekerja, misalnya

jika seorang pekerja diberhentikan secara sepihak, maka memutuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja tersebut pada posisi yang sama. Oleh karena itu, sudah saatnya pemerintah memikirkan bagaimana membangun sistem hubungan industrial yang baik, yang tidak hanya membutuhkan adil di dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan akan tetapi juga sensitif terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan kedepan yang dapat menguntungkan semua pihak

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan berbasis pada data sekunder yang karakteristiknya adalah menemukan proses hukum yang tidak bersesuaian dengan teori-teori hukum, doktrin hukum yang tujuannya untuk menjawab masalah pokok pada penelitian ini. Pendekatan penelitian ini adalah statuta approach dan studi kepustakaan dengan penguatan pada basis data putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Sumber bahan hukum primer dan sekunder dijadikan basis data dalam melakukan analisis secara normatif

Pembahasan

Konsep Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

pekerja/buruh dengan perusahaan yang seharusnya ditandai dengan ditanda tangganinya sebuah surat perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, Hubungan antara kedua pihak tersebut antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan. Permasalahan antara pengusaha dan pekerja sangat memungkinkan untuk terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun jalur hukum. Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan dirinya kepada pengusaha untuk memperoleh upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. . Dalam hubungan kerja subjeknya adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 Ayat 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja yang meliputi unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah"(Yurikosari 2020). Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah yang diatur dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, yaitu harus ada perjanjian kerja dalam hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 Pasal 14 UU Ketenagakerjaan diperjelas kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan memiliki pengertian, yaitu:

- a. Termination, yakni putusnya suatu hubungan kerja yang terjadi karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya
- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alcohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik;
- c. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru;
- d. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi"

Penyebab bahwa pemutusan hubungan kerja dapat berasal dari kedua belah pihak yakni pekerja dan pengusaha. Namun pada realita justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja adalah dari salah satu pihak. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu:

- 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;
- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- j. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- k. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib; m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- l. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau Pekerja/buruh meninggal dunia"

Perselisihan yang sering disebut dengan conflict atau dispute adalah "situasi atau keadaan dimana dua atau lebih pihak yang memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan masing-masing pihak mencoba menyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuan masing-masing tersebut".¹⁴ Menurut Pasal 1 Angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud hubungan industrial ialah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dari definisi diatas yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha ataupun gabungan pengusaha.

PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa. Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan mengenai hubungan industrial yaitu "suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945" (Stacey Solava and Norbert Delatte 2003).

Perlindungan Hukum Pekerja atau Buruh Yang di PHK Secara Sepihak

Masalah hukum terkait ketenagakerjaan masih banyak terjadi di Indonesia sendiri. Adanya hak-hak yang layak diterima pekerja, bukan perusahaan tempat mereka bekerja, merupakan isu yang terus berlanjut hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Di tengah masalah yang diciptakan oleh pandemi saat ini, perlindungan pekerja harus didasarkan pada hukum. Isu-isu tersebut

antara lain pemutusan hubungan kerja (PHK), cuti tidak dibayar, pengurangan jam kerja dan keterlambatan pemberian upah karena beban kerja. Secara hukum, status antara imajikan dan pekerja pada dasarnya sama sesuai dengan Pasal 5 dan 6 UU Sumber Daya Manusia No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 mengatur bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi. Pasal 6 Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama diskriminasi dari pengusaha (Angelia and Yurikosari 2020).

Namun dalam proses penegakannya, jika pengusaha tidak melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka akan sulit untuk menegakkan putusan tersebut. Salah satu hak yang dimiliki pekerja/buruh adalah menerima upah dan pesangon, yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Namun kenyataannya, hak pekerja/buruh atas upah dan pesangon belum terpenuhi, bahkan yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dan dalam undang-undang penerima pekerjaan memiliki asas kebebasan, karena negara memang tidak ingin ada orang yang diperbudak tanpa kecuali. Oleh karena itu PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan pendahuluan, apabila perundingan tidak mencapai titik terang, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan lembaga penyelesaian pekerja/buruh setelah mendapat keputusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi kesalahan pegawai yang serius, terlebih dahulu perlu ditelusuri kebenaran penyebab pemutusan hubungan kerja berdasarkan surat edaran dari Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Republik Indonesia. No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan Mahkamah Konstitusi atas uji materil UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945 bahwa pengusaha tidak dapat langsung melakukan pemutusan hubungan kerja apabila hanya dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah terbukti melakukan kesalahan berat termasuk tindak pidana, setelah dikeluarkannya putusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap dan mengikat. (SIMONSEN 2014)

UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum yang tersedia dalam hal pemutusan hubungan kerja sepihak dapat dilakukan oleh kedua belah pihak di Pengadilan Hubungan Industrial melalui mediasi/mediasi/arbitrase. Kenyataannya banyak kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha yang diputus demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja ke posisi dan tempat kerja semula, dan tidak jarang terjadi di pengadilan hubungan industrial (Husni Lalu 2012).

Kemudian berdasarkan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan,

baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya". Bahwa Pasal 155 ayat (2) berupaya memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial yang masih berproses dipengadilan untuk tetap menjalankan kewajibannya masing-masing, sampai dengan ditetapkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial (Salma 2021).

Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya." Berdasarkan Pasal diatas dapat diketahui bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka:

- a. Pekerja tetap memperoleh hak-haknya dan wajib bekerja, dan apabila pekerja tidak bekerja bukan atas kemauan pekerja tapi atas kemauan pengusaha maka pengusaha wajib juga membayarkan hak-hak pekerja.
- b. Pengusaha berhak mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah pekerja.

maka selanjutnya dengan cara tripartit penyelesaian tetap di jual pengadilan berupa mediasi, konsultasi, dan bisa arbitrase dengan cara ini sering disebut non litigasi atau penyelesaian di luar pengadilan, sedangkan kasus ketenagakerjaan dengan pemutusan hubungan kerja tetap melalui litigasi di dalam pengadilan. PKWT merupakan perjanjian kerja antara pihak pemberi kerja dengan penerima kerja bersangkutan akan terjadi hubungan kerja untuk pekerja tertentu atau waktu tertentu, PKWT berupa tertulis memakai bahasa indonesia dan bahasa asing, sehingga di butuhkan seorang juru bahasa. Sedangkan PKWTT merupakan bentuk perjanjian kerja anatara kedua belah pihak antara pengusaha dengan pekerja/ karyawan untuk hubungan kerja yang sifatnya tepat.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
- b. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja
- c. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia. Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"(Sutedi 2012). Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi

manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh.

Kesimpulan

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh.

Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hak ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Daftar Bacaan

- Angelia, Grace, and Andari Yurikosari. 2020. 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG) Grace', *Jurnal Hukum Adigama*, 3.1: 578-602
- Hatane, Karina, Saartje Sarah Alfons, and Merlien Irene Matitaputty. 2021. 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19', *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*, 1.3: 265-75
- Husni Lalu. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Kumar, A Yudhistra, and Linga Murthy. 2020. 'The PR of China, under Its Obligations for International Health Regulations', *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*, 9.4: 106-16 <<https://doi.org/10.1101/2020.02.07.937862>>
- Salma. 2021. 'PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DARI TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK': 6
- SIMONSEN, PIA SIMMONSEN and PIA. 2014. 'The Role of Trade Unions in Peace Building', *International Centre for Trade Union Rights*, 15.1: 3-4, 18
- Stacey solava and Norbert Delatte. 2003. 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA', *Demographic Research*, 49.0: 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen
- Sutedi, Adrian. 2012. *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika)
- Yurikosari, Andari. 2020. 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dimasa Pandemi Covid-19': 149-60