

## Perlindungan Pekerja Yang Di PHK Dalam Pemberian Pesangon Dan Penghargaan Masa Kerja

Saparudin, Tina Asmarawati, Pandri Zulfika

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

*E- Mail* : saparudin.shlaw@yahoo.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini ingin mengetahui penerapan pengaturan PHK dalam hal pemberian pesangon, dan penghargaan masa kerja sebagai hak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam mewujudkan asas keadilan pemberian pesangon, penghargaan dan masa kerja sebagai hak. Metode penelitian dan yuridis normatif dengan data primer dan sekunder. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengaturan tentang PHK dalam hal pemberian pesangon, penghargaan, masa kerja dan penggantian hak, telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, tentang Cipta Kerja. Upaya mewujudkan asas keadilan dalam pemberian pesangon, penghargaan dalam masa kerja dengan melibatkan partisipasi Serikat Pekerja dan pengusaha.

**Katakunci:** Perlindungan, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

### A. Pendahuluan

Tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada ketentuan tersebut, bekerja merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya, sehingga dapat diartikan bahwa berdasarkan amanat konstitusi, negara harus memberikan perlindungan terhadap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan agar tercipta kesejahteraan bagi warga negaranya. Ini tidak terlepas dari hak hidup sebagai hak asasi manusia yang diimplementasikan melalui pekerjaan untuk memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan hidup bagi diri tenaga kerja dan keluarganya.

Ketenagakerjaan sebagai salah satu sektor dalam pembangunan nasional memiliki peranan dan kedudukan signifikan khususnya dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Ketenagakerjaan dan pembangunan nasional memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dimana semakin berkualitas suatu tenaga kerja, maka akan semakin mempercepat pembangunan di dalam suatu negara dan mampu bersaing dengan negara lain sebaliknya semakin maju pembangunan dalam suatu negara, maka akan semakin menciptakan peluang lapangan pekerjaan baru untuk mengurangi tingkat pengangguran (Asikin, dkk, 2002: 76).

Masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Kondisi ketenagakerjaan di

Indonesia sampai saat ini dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial seperti pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pemberi kerja.

Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya dapat juga suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjaannya atau buruhnya (Suryandono dan Uwiyono, 2014: 142). Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga, yaitu Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Hakim. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja (Suryandono dan Uwiyono, 2014: 142).

Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak ke hubungan pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan (Udiana, 2016: 31). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa –Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Bambang S., 2013: 299). Sesuai ketentuan pada Pasal 154 peraturan dan perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur terkait dengan perusahaan yang dapat melakukan PHK dalam berbagai kondisi perusahaan.

## **B. Metode**

Penelitian ini, Penulis juga menggunakan penelitian hukum empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung (Fajar dan Achmad, 2010: 280).

Dalam penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, normative melalui wawancara yang mendalam pada narasumber, observasi lapangan mengamati fenomena dan kejadian, dan studi kepustakaan (*library research*). Pada narasumber yang dapat dipercaya seperti Bapak Joko Hariyono, S.H. selaku Ketua DPP Serikat Pekerja Nasional, dan dengan Ibu Intan Indria Dewi, S.M. selaku Ketua DPD Serikat Pekerja Nasional Provinsi Banten. Pada studi kepustakaan, yaitu buku-buku, majalah, media cetak yang mengulas mengenai hukum tentang pemutusan hubungan kerja, sehingga bahan tersebut dapat terkait dan berhubungan dengan focus penelitian.

### C. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Perlindungan Pekerja Yang di PHK Dalam Pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dikaitkan Dengan Tujuan Negara Kesejahteraan

Prinsip dasar industri 4.0 adalah penggabungan mesin, alur kerja, dan sistem, dengan menerapkan jaringan cerdas di sepanjang rantai dan proses produksi untuk mengendalikan satu sama lain secara mandiri. Perkembangan teknologi yang semakin berkembang sudah tidak bisa dibendung lagi karena dengan adanya kecerdasan buatan menimbulkan inovasi-inovasi dalam menciptakan suatu produk, sehingga menjadikan pekerjaan tersebut menjadi efisien dan efektif. Salah satu dampak dari digitalisasi pada dunia ketenagakerjaan adalah berkurangnya kebutuhan tenaga kerja manusia, dikarenakan telah digantikan dengan tenaga kerja mesin.

Berdasarkan perbedaan ketentuan di atas, maka tentunya menimbulkan kerugian bagi pekerja yang terkena PHK, karena harapannya adalah ketika pekerja terkena PHK, akan mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang layak dan berkeadilan.

#### 2. Mewujudkan Asas Keadilan Mengenai Pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Dalam pembahasan rumusan masalah pertama, telah Penulis jelaskan bahwa pemerintah telah merumuskan tentang Cipta Kerja yang jauh berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut bukan ke arah mensejahterakan buruh, namun justru menurunkan kesejahteraan buruh, yang terbukti pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak justru jauh di bawah yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berkurangnya kebijakan Cipta Kerja, namun demikian, saat ini pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti Program Jaring Pengaman Sosial dan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang tujuan program tersebut tidak terfokus kepada pemutusan hubungan kerja saja, tetapi juga kepada tingkat kesejahteraan desa.

Penulis berpendapat, dalam upaya menciptakan keadilan dalam pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak di masa akan datang, maka diperlukan suatu upaya dari pemerintah melalui kebijakan dalam melindungi pekerja akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

- a. Materi aturan hukum yang harus menjamin terciptanya kesejahteraan buruh pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana telah Penulis jelaskan sebelumnya, saat ini pemerintah telah merumuskan tentang Cipta Kerja yang jauh berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Pemerintah dan juga DPR sebagai pembuat undang-undang harus segera melakukan revisi terhadap ketentuan tersebut sebagai upaya tercapainya kemanfaatan hukum sebagaimana dinyatakan oleh Montesquieu. Menurut

Montesquieu (2013: 17), para legislator dalam membentuk hukum harus seperti tabib yang mendiagnosis penyakit pasiennya kemudian memberikan resep. Legislator harus mendiagnosis di masyarakat kebutuhan atau elemen-elemen apa saja yang dapat di implementasikan saat diberlakukannya peraturan perundang-undangan. Hal mendasar yang tidak dapat dipisahkan adalah inherenasi antara pembuatan peraturan dengan pelaksana peraturan.

- b. Sinergitas keduanya merupakan barometer terciptanya negara yang aman dan tertib, sehingga kondusifitas dapat selalu terjaga. Regulator (pengatur), negara memiliki kewenangan untuk membuat peraturan-peraturan yang menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang harus mampu untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja atau pekerja/buruh melalui kesempatan bekerja yang sama antar sesama warga negara. Fungsi negara sebagai enterpreneur, negara bukan hanya berfungsi untuk menciptakan keamanan dan ketertiban akan tetapi negara juga harus mampu mengusahakan sumber daya yang dikuasainya untuk memperoleh keuntungan/pendapatan sebagai langkah meningkatkan perekonomian negara yang semata-mata untuk tujuan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Fungsi negara sebagai arbitrator dalam arti bahwa negara sebagai penengah dalam hal terjadinya konflik-konflik sosial yang ada dalam masyarakat.
- c. Revisi tersebut harus melibatkan masyarakat, seperti Serikat Pekerja dan Pengusaha. Hal tersebut dikarenakan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait pengajuan uji materi dari Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai –tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Undang-Undang Cipta Kerja mengalami cacat formil yang artinya adalah dalam hal proses pembentukannya dianggap terdapat cacat hukum ataupun terjadi kesalahan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal pembentukan perundangundangan biasanya mengacu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dalam pembahasan RUU Cipta Kerja dianggap tidak menerapkan asas keterbukaan, sehingga tidak memberikan ruang partisipasi kepada masyarakat secara maksimal untuk turut serta membahas naskah akademik dan materi RUU Cipta Kerja.
- d. Kebijakan pemerintah yang berorientasi pada kemanfaatan jangka panjang Kemanfaatan merupakan tujuan hukum yang memiliki peranan hukum saat proses adjudikasi dengan mengenyampingkan keadilan dan kepastian hukum. Dikatakannya hukum yang baik adalah apabila aplikasi norma hukum memberikan kemanfaatan yang baik bagi masyarakat serta menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat lainnya (Sagama, 2016: 35). Oleh karena itu, pemerintah dapat implementasikan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dengan mengutamakan rakyat dan memerhatikan peraturan pelaksana sebaik mungkin. Pemerintah melalui Kementerian Perindustrian telah menyusun inisiatif –Making Indonesia 4.0 untuk mengimplementasikan strategi dan Peta Jalan 4IR di Indonesia.

- e. Peta Jalan ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan, mulai dari institusi pemerintah, asosiasi industri, pelaku usaha, penyedia teknologi, maupun lembaga riset dan pendidikan. Peta Jalan Making Indonesia 4.0 memberikan arah dan strategi yang jelas bagi pergerakan industri Indonesia di masa yang akan datang, termasuk di lima sektor yang menjadi focus penelitian.
- f. Perusahaan tekstil dan pakaian 4.0 termasuk: (1). Meningkatkan kemampuan di sektor hulu, fokus pada produksi serat kimiawi dan bahan pakaian dengan biaya yang lebih rendah dan berkualitas tinggi untuk meningkatkan daya saing di pasar global. (2). Meningkatkan produktifitas manufaktur dan buruh melalui penerapan teknologi, optimalisasi lokasi pabrik serta peningkatan ketrampilan. Lebih lanjut, seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan pergeseran permintaan dari pakaian dasar (*basic clothing*) menjadi pakaian fungsional, seperti baju olahraga, Indonesia harus mampu untuk membangun kemampuan produksi *functional clothing* dan meningkatkan skala ekonomi untuk memenuhi permintaan *functional clothing* yang terus berkembang, baik di pasar domestik maupun ekspor.
- g. Otomotif: Menjadi pemain terkemuka dalam ekspor ICE dan EV Didukung pasar domestik serta investasi yang kuat dari berbagai perusahaan otomotif terkemuka, Indonesia ingin menjadi produsen mobil terbesar di ASEAN. Indonesia saat ini sudah menjadi eksportir otomotif kedua terbesar di wilayah ini, walaupun produksi kendaraan masih tergantung impor bahan baku mentah (logam dan kimia) maupun komponen elektronik penting lainnya. Selain itu, seiring penetrasi kendaraan listrik (EV) dunia yang diperkirakan akan meningkat tajam pada tahun 2020, Indonesia akan fokus dalam mendukung pengembangan otomotif 4.0
- h. Kimia: Menjadi pemain terkemuka di industri biokimia. Sektor industri kimia adalah dasar dari industri manufaktur karena produknya digunakan secara luas oleh sektor manufaktur lainnya, seperti elektronika, farmasi, dan otomotif. Perkuatan sektor industri kimia sangat penting untuk dapat membangun industri manufaktur yang dapat bersaing secara global. Indonesia saat ini masih berada pada tahap pengimpor bahan kimia dasar, namun ingin memperluas kapasitas dan membangun kemampuannya untuk menjadi net eksportir dan produsen bahan kimia spesialis. Indonesia akan memakai sumber daya pertaniannya yang melimpah sebagai salah satu modal untuk membangun keunggulan produksi produk biokimia yang berdaya saing. Strategi industri kimia 4.0
- i. Elektronik: Mengembangkan kemampuan pelaku industri domestik Industri elektronik Indonesia masih berkembang dan bergantung pada impor komponen dan produksi lokal dari pemain-pemain global. Produksi lokal masih terkonsentrasi pada perakitan sederhana dan belum banyak terlibat dalam proses yang bernilai tambah. (1). Menarik pemain global terkemuka dengan paket insentif yang menarik dan mengembangkan kemampuan dalam memproduksi komponen elektronik bernilai tambah. (2). Mengembangkan kemampuan tenaga kerja dalam negeri melalui pelatihan intensif dan menarik tenaga kerja asing di bidang tertentu yang dibutuhkan. (3). Mengembangkan pelaku industri unggulan dalam negeri yang berkompoten untuk mendorong inovasi lanjutan dan mempercepat transfer teknologi.
- j. UMKM. Hampir 70 persen tenaga kerja Indonesia bekerja untuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mendukung pelaku usaha

UMKM dengan membangun *platform e-commerce* untuk UMKM, petani dan pengrajin, membangun sentra sentra teknologi (*technology bank*) dalam rangka meningkatkan akses UMKM terhadap akuisisi teknologi, dan memberikan dukungan mentoring untuk mendorong inovasi. Menarik minat investasi asing perlu melibatkan lebih banyak pelaku industri manufaktur terkemuka untuk menutup kesenjangan teknologi dan mendorong transfer teknologi ke perusahaan lokal. Untuk meningkatkan FDI, Indonesia akan secara aktif melibatkan perusahaan manufaktur global, memilih 100 perusahaan manufaktur teratas dunia sebagai kandidat utama dan menawarkan insentif yang menarik, dan berdialog dengan pemerintah asing untuk kolaborasi tingkat nasional.

#### D. Kesimpulan

1. Asas keadilan terhadap pekerja/buruh yang di PHK dalam pemberian uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dikaitkan dengan tujuan negara kesejahteraan tidak terjadi. Hal tersebut dikarenakan adanya disharmoni dan ketidaksinkronisasi terkait dengan pengaturan buruh yang di PHK dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Disharmoni dan ketidaksinkronisasi tersebut terjadi karena pemerintah dan DPR dalam pembahasan naskah akademik dan materi RUU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi masyarakat secara maksimal, sehingga membuat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berpotensi kehilangan asas keberlakuan dan dapat dilaksanakan.
2. Upaya mewujudkan asas keadilan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu pertama materi aturan hukum yang harus menjamin terciptanya kesejahteraan buruh pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja; kedua adalah kebijakan pemerintah yang berorientasi pada kemanfaatan jangka panjang; dan ketiga adalah kesadaran dan kepatuhan hukum serta perilaku masyarakat melalui pengadaan pelatihan-pelatihan keterampilan dan juga seminar kepada pekerja-pekerja yang bekerja di sektor-sektor yang akan terkena dampak pemutusan hubungan kerja.

#### Referensi

- Farianto, Willy, 2019, *Pola Hubungan Kerja Pemberi Kerja dan Pekerja : Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- Farida, Ike, 2019, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta.
- Galang Taufani, dan Suteki, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktif)*, Rajawali Pers, Depok.

- Harahap, Irwan Safaruddin, Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Kejahatan Seksual dalam Perspektif Hukum progresif, *Jurnal Media Hukum*, Vol. 23, No.1, Juni, 2016.
- Loman, Endry, Juli 2020, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Outsourcing Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dipekerjakan Pada Pekerjaan Inti Perusahaan, *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 3, Nomor 1.
- Purwaamijaya, Btari Mariska, 2020, *Hukum Bisnis*, Cetakan Pertama, Deepublish, Yogyakarta. Qamar, Nurul, dkk, 2017, *Metode Penelitian Hukum*, CV.Social Politic Genius, Makassar.
- Sobandi, dan Muhamad Saidi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cetakan Pertama, Kencana, Jakarta.
- Susiani, Dina, 2020, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Pertama, CV. Pustaka Abadi, Jember.
- Sutarman, S. T., & Kom, S. (2022). *Buku Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. CV Literasi Nusantara Abadi.