

SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Sasmita Ahmad Isan¹, Abraham Ferry Rosando²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

email: Sasmitaahmad01@gmail.com¹, ferry@untag-sby.ac.id²

Abstrak

Penegakan hukum perburuhan di Indonesia, tentu menjadi diskursus yang amat sangat menarik untuk diperbincangkan, hal ini dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah menghapus, menambah, dan merubah sebagian Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesungguhnya telah membawa implikasi yuridis untuk diperdebatkan sejumlah kalangan, karena tidak saja mengundang problem praktis, tetapi juga teoritik. Terlebih proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas pemutusan hubungan kerja (PHK) baik pada tahapan Bipartit yang melibatkan pekerja/buruh dengan pengusaha maupun tahapan Tripartit (mediasi) yang melibatkan Mediator sebagai penengah telah meninggalkan sejumlah masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Metode penelitian menggunakan sumber dan jenis bahan hukum, metode pendekatan, teknik pengumpulan bahan hukum dan teknik analisis bahan hukum, begitupun dengan pendekatan dalam penelitian ini, digunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Adapun kesimpulan dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, penulis memberikan dua catatan, *Pertama*, dengan adanya perubahan, penambahan dan penghapusan sebagian pasal dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tentu telah berdampak pada maraknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi di semua sector industri. Hal tersebut salah satunya dilatarbelakangi karena adanya pergeseran konsep pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya menekankan adanya kewajiban perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja bergeser menjadi kewajiban perundingan setelah pemutusan hubungan kerja. *Kedua*, undang-undang cipta kerja telah memberikan batas demarkasi antara alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, larangan-larangan pemutusan hubungan kerja, dan besaran hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima akibat pemutusan hubungan kerja, termasuk besaran hak akibat pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jauh lebih besar ketimbang Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: *Undang-Undang Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja*

Abstract

The enforcement of labor law in Indonesia is certainly a very very interesting discourse to discuss, this is with the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which has deleted, added, and changed some of the Articles in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In fact, it has brought juridical implications for debate by a number of circles, because it not only invites practical problems, but also theoretic. termination of employment, to the obligation to negotiate after termination of employment. Second, the work copyright law has provided a demarcation line between the reasons for termination of employment, prohibitions on termination of employment, and the amount of rights in the form of severance pay, service award and compensation for rights that must be received due to termination of employment. , including the amount of rights due to termination of employment in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower is much larger than Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation

Keywords: *Employment Creation Law, Employment, Trade Unions*

PENDAHULUAN

Upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan pada kesehatan dan keselamatan kerja melalui hukum tidak berjalan dengan mulus, karena saat berlangsung Revolusi Industri, konsep negara hukum yang berkembang adalah negara hukum liberal atau negara hukum klasik dengan doktrin *laisser-faire*. Dalam doktrin ini negara tidak boleh melakukan intervensi ke dalam bidang ekonomi kecuali untuk menjaga keamanan dan ketertiban (*security and order*). Konsep negara hukum demikian dikenal juga dengan istilah Negara Penjaga Malam (*nactwakerstaat*). Karena itulah upaya pemerintah untuk melindungi buruh mendapat perlawanan keras dari kelompok pengusaha dan para intelektual pendukung *laisser-faire*, terutama **Adam Smith**. Mereka menuduh intervensi pemerintah melanggar kebebasan individu dalam melakukan aktivitas ekonomi dan kebebasan kontrak. (Husni 2016)

Penegakan hukum perburuhan di Indonesia, tentu menjadi diskursus yang amat sangat menarik untuk diperbincangkan, hal ini dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah menghapus, menambah, dan merubah sebagian Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesungguhnya telah membawa implikasi yuridis untuk diperdebatkan sejumlah kalangan, karena tidak saja mengundang problem praktis, tetapi juga teoritik. Terlebih proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas pemutusan hubungan kerja (PHK) baik pada tahapan Bipartit yang melibatkan pekerja/buruh dengan pengusaha maupun tahapan Tripartit (mediasi) yang melibatkan Mediator sebagai penengah telah meninggalkan sejumlah masalah yang perlu diteliti lebih lanjut. Terlebih pada situasi Pandemi Covid-19 begitu banyak gelombang pemutusan hubungan kerja yang terus meningkat, kondisi inilah yang menurut Evi Kongres Kemenaker RI perlu menemukan cara penyelesaian masalah ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan Tenaga Kerja pada suasana Pandemi Covid-19 yang bersifat mengikat pada perusahaan yang masih mempekerjakan tenaga kerja ditengah suasana Pandemi Covid-19 sehingga dapat menekan tindakan pengusaha yang semena-mena kepada pekerja/buruh. (Kartikasari and others 2021)

Hukum perburuhan memiliki dimensi kajian yang luas, tidak saja berhenti pada aspek hukum perdata maupun hukum administrasi, tetapi juga mencakup aspek hukum pidana. Sejak berlakunya UU Cipta Kerja ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan mudah, hal ini dikenal dengan prinsip "*easy to hire, easy to fire*" yaitu

mudah merekrut, mudah (PHK). Bahkan membuka peluang pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara sepihak melalui pengusaha. Sebab kewajiban perundingan sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan dengan Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana disebutkan sebagai berikut:

Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (sebelum perubahan)

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. (Ketenagakerjaan 2003)

Pasal 151 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, (setelah perubahan)

Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, **maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha** kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/buruh.

Hal ini tentu berimplikasi kepada pemutusan hubungan kerja sepihak yang dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa melalui proses perundingan, karena asumsinya perundingan wajib dilakukan apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja dari pengusaha. Kondisi inilah yang kemudian membuat UU Cipta Kerja dianggap sebagai bomerang dan bom waktu bagi pekerja/buruh yang menunggu akan adanya gelombang pemutusan hubungan kerja sepihak. Kondisi inilah tentu menjadikan hukum perburuhan sebagai topik kajian yang menarik. Begitupun dengan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, apakah kewajiban pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilakukan seketika setelah terjadi pemutusan hubungan kerja ataukah kewajiban pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilakukan setelah pekerja/buruh mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang PPHI. Kondisi tersebut tentu membutuhkan waktu yang cukup panjang manakala harus menempuh proses perdata

terlebih dahulu, baik melalui tahapan *bipartite*, *tripartite* (mediasi), dilanjutkan dengan Pengadilan Hubungan Industrial untuk hakim menerima, memeriksa isi gugatan, jawaban, replik dublik, pembuktian sampai dengan memutus maupun upaya hukum kasasi hingga pelaksanaan eksekusi tentu membutuhkan waktu yang lama.

Begitupun dengan pengaturan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja dianggap begitu kompleks, sehingga pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha haruslah berdasarkan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah ditentukan dalam UU Cipta Kerja sebagaimana termuat dalam Pasal 154A Ayat (1) UU Cipta Kerja *jo* Pasal 36 PP 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, bahkan pengusaha dapat menambahkan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja lainnya sepanjang alasan tersebut dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 154A Ayat (2) UU Cipta kerja. Maka dari itu, legitimasi alasan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dianggap lebih luas dan tidak ada batasan yang berpotensi pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, hal tersebut tentu dapat menimbulkan disharmonisasi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, itu sebabnya penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul Skripsi “**Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja**”.

Akibat dari ketidakjelasan aturan atau *vague norm* mengenai kapan dan dalam hal apa “kewajiban perundingan” pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan, apakah “kewajiban perundingan” dilakukan sebelum pemutusan hubungan kerja ataukah “kewajiban perundingan” dilakukan setelah pemutusan hubungan kerja, hal inilah yang masih menjadi misteri akademik yang perlu dipecahkan, sebab hal tersebut berimplikasi pada praktik lemahnya penegakan hukum perburuhan, acap kali, pembayaran hak-hak pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah mendapatkan putusan *in kracht van gewijsde* oleh pengadilan hubungan industrial yang tentu ditempu melalui mekanisme hukum perdata dengan mengajukan gugatan, maka dari itu sistem pemutusan hubungan kerja sejak berlakunya UU Cipta kerja seharusnya memberikan jalan mudah dalam proses pemenuhan kewajiban kontraktual akibat pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, tanpa harus

melalui pengadilan hubungan industrial yang tentu menempuh waktu yang cukup lama dan proses yang berlarut-larut sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal research* atau dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsonderzoek*. (Marzuki 2001). Penelitian hukum yang dilakukan bersifat preskripsi, sehingga penelitian hukum tersebut merupakan suatu kegiatan *know-how* dalam ilmu hukum, bukan sekedar *know-about*. Sebagai kegiatan *know-how*, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi, disinilah dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut. (Marzuki 2021) Maka dari itu, metode penelitian digunakan sebagai cara untuk mencari kebenaran (*research for the true*) atas *legal issue* yang telah dikemukakan. Dalam metode penelitian pada penulisan yang berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, sumber dan jenis bahan hukum, metode pendekatan, teknik pengumpulan bahan hukum dan teknik analisis bahan hukum, begitupun dengan pendekatan dalam penelitian ini, digunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Perundingan dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Konflik Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Ari Hermawan menyebut konflik secara etimologi, berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik berarti sebuah proses antara individu atau kelompok yang saling bertentangan dan saling menyingkirkan dengan cara menghancurkan. Tindakan demikian tentu membuat disharmoni yang pada gilirannya konflik menjadi berkepanjangan jika tidak dikelola atau diselesaikan dengan baik. (Hernawan 2018) Sementara konflik menurut kamus hukum adalah pertikaian, perselisihan, begitupun dengan *Black Law Dictionary*, conflict atau dispute disebutkan sebagai; *Dispute a conflict or controversy; a conflict of claims or rights; an assertion of a right, claim, or demand on the side, met by contrary claims or allegation on the other. The*

subject of litigation; the matter for which a suit brought and upon which issue is joined, and in relation to which jurors are called and witnesses examined. See cause of action; Claim, Controversy, justiciable controversy, labor dispute. (Black 1990) Konflik dapat berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai, terdapat tiga jenis konflik yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

- a. *Approach-approach Conflict*, dimana orang didorong untuk melakukan pendekatan positif terhadap dua persoalan atau lebih, tetapi tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama yang lain, ini merupakan konflik yang mempunyai resiko paling kecil dan mudah diatasi serta akibat yang tidak terlalu fatal.
- b. *Approach-avoidance conflict*, dimana orang didorong untuk melakukan pendekatan terhadap persoalan yang mengacu pada satu tujuan dan pada waktu yang sama juga didorong untuk melakukan tindakan terhadap persoalan-persoalan tersebut dan tujuannya dapat mengandung nilai positif dan negatif bagi orang yang mengalami konflik tersebut;
- c. *Avoidance-avoidance conflict*, dimana orang didorong untuk menghindari dua atau lebih hal yang negatif tetapi tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain.

Sementara konflik masyarakat industri menurut pandangan Marx, dipandang sebagai kausa prima ketidaksetaraan sosial dan alienasi hubungan industrial antara kelas kapitalis (borjuis) dan kelas proletar (pekerja). Dalam teori Marx yang menganut paradigma fakta sosial, terdapat beberapa segi kenyataan sosial yang tidak dapat diabaikan, diantaranya mengenai pengakuan adanya struktur kelas dalam masyarakat, kepentingan ekonomi yang saling bertentangan diantara orang-orang yang berada dalam kelas yang berbeda, pengaruh yang besar dari posisi kelas ekonomi terhadap gaya hidup seseorang serta bentuk kesadaran dan berbagai pengaruh dari konflik kelas. (Zeitlin 1995)

Hubungan industrial yang melibatkan pengusaha maupun pekerja/buruh yang berbeda kepentingan sering kali menuai problem yang berujung pada disharmonisasi hubungan industrial, perbedaan pendapat yang timbul dalam hubungan kerja berpotensi melahirkan konflik yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Dimensi hukum ketenagakerjaan memberikan kualifikasi objek perselisihan yang hanya terbatas pada 4 (empat) hal. Yaitu, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan kepentingan maupun

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. dengan demikian, konflik dapat lahir dari salah satu jenis perselisihan dimaksud.

Dari keempat jenis perselisihan tersebut di atas sebagai basis lahirnya konflik hubungan industrial, kondisi inilah kemudian para pihak yang terlibat konflik baik pengusaha maupun pekerja/buruh perlu membekali diri untuk memahami strategi penyelesaian konflik agar dalam penyelesaian konflik tersebut dapat menguntungkan para pihak, termasuk menyusun strategi dalam penyelesaian konflik yang melibatkan pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam teori terdapat beberapa strategi penyelesaian konflik yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Strategi kalah-kahal (*Lose-lose strategy*)

Strategi ini cenderung berorientasi pada dua individu atau kelompok yang sama-sama kalah. Biasanya individu yang bertikai mengambil jalan tengah dengan kompromi atau menggunakan jasa pihak ketiga sebagai penengah bila mengalami jalan buntu. Pihak ketiga dapat berfungsi sebagai hakim dan penengah yang kehadirannya melalui perjanjian seperti arbiter, keputusan arbitar bersifat mengikat. Namun dimungkinkan juga kehadiran pihak ketiga dalam memberikan rekomendasi tidak mengikat seperti mediator, karena sifatnya hanya snjuran.

2. Strategi menang kalah (*win lose solution*)

Dalam strategi ini, salah satu pihak dalam konflik ada yang mengalami kekalahan dan yang lain memperoleh kemenangan. Strategi ini bisa dilakukan misalnya dengan paksaan yaitu menggunakan paksaan formal dengan menunjukkan kekuatan sikap otoriter karena dipengahuri oleh sifat individu.

3. Strategi menang-menang (*win-win strategy*).

Strategi ini dianggap manusiawi karena menggunakan segala pengetahuan, sikap dan keterampilan menciptakan relasi komunikasi dan interaksi yang membuat pihak yang berkonflik merasa nyaman, dihargai, menciptakan suasana kondusif dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi masing- masing dalam upaya penyelesaian konflik. Dengan demikian strategi ini menolong memecahkan konflik dan tidak memojokkan orang. Hal ini misalnya dapat dilakukan dengan menyelesaikan masalah secara mufakat dengan memadukan kebutuhan kedua bela pihak yang berkonflik.

Urgensi Perundingan dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Guus Heerman Van Voss(Voss 2012) menyebut bahwa ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan tiga tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh. *Pertama*, Pengusaha, Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, berdasarkan penjelasan ketentuan ini, frasa “dengan segala upaya” merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah dapat terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metoda kerja, dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.

Kedua, bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja, maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, dan *Ketiga*, jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apa yang telah diuraikan **Guus Heerman Van Voss** yang bersandar pada ketentuan Pasal 151 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut diatas sesungguhnya merupakan pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan yang lama, sementara sekarang UU Ketenagakerjaan tersebut telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Adapun perubahan tersebut secara tegas dirumuskan pada norma pasal 151 Ayat (2) UU No. 13/2003 yang semula berbunyi “*dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, **maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan** oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan, tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh*”, dengan adanya perubahan Undang-Undang Cipta Kerja, maka ketentuan Pasal 151 Ayat (2) berubah menjadi “*Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, **maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha** kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh*”.

Dari perubahan rumusan norma *especially* yang telah penulis garis bawahi tersebut di atas nampaknya Pasal 151 Ayat (2) UU No, 13/2003 dengan anak kalimat “*maka maksud*

pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan”, hal tersebut menunjukkan bahwa UU tersebut menghendaki adanya kewajiban perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan, kewajiban perundingan tersebut tidak bisa diabaikan, sebab diksi “wajib dirundingkan” dalam UU tersebut memberi kesan agar pengusaha tidak semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja, dan harus melalui forum perundingan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun kemudian setelah UU Cipta Kerja berlaku, perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja sudah bukan menjadi kewajiban hukum untuk dilakukan, bahkan pengusaha tidak perlu melakukan perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja, hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 151 Ayat 2 UU Cipta Kerja dengan anak kalimat “maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan kepada pekerja/buruh”, diksi “diberitahukan” dapat dimaknai bahwa pengusaha hanya cukup memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh tanpa terlebih dahulu dilakukan perundingan. Hal inilah yang kemudian perundingan dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja tidak wajib dilakukan.

Uraian tersebut di atas, kemudian pertanyaannya adalah, kapan dan dalam hal apa perundingan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan, hal ini jika merujuk pada ayat selanjutnya yaitu Pasal 151 Ayat (3) UU Cipta Kerja secara tegas menyebut “dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh”. Dari ketentuan Pasal tersebut secara tegas menghendaki adanya kewajiban perundingan dapat dilakukan apabila pekerja/buruh menolak pemutusan hubungan kerja yang telah diberitahukan oleh pengusaha. Maka dari itu, urgensi forum perundingan dalam pemutusan hubungan kerja baru dapat digunakan apabila pekerja/buruh menolak adanya pemutusan hubungan kerja dari pengusaha.

KESIMPULAN

Dengan adanya perubahan, penambahan dan penghapusan sebagian pasal dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tentu telah berdampak pada maraknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi di semua sector industri. Hal tersebut salah satunya dilatarbelakangi karena adanya pergeseran konsep pemutusan hubungan kerja yang

sebelumnya menekankan adanya kewajiban perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja bergeser menjadi kewajiban perundingan setelah pemutusan hubungan kerja.

Undang-undang cipta kerja telah memberikan batas demarkasi antara alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, larangan-larangan pemutusan hubungan kerja, dan besaran hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima akibat pemutusan hubungan kerja, termasuk besaran hak akibat pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jauh lebih besar ketimbang Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kendati demikian, pemutusan hubungan kerja yang tidak disertai alasan-alasan yang sah dapat mengakibatkan dua kemungkinan, yaitu pengusaha diwajibkan membayar hak-hak pekerja/buruh atau pekerja/buruh dipekerjakan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 14th edn (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)
- Zeitlin, IRVING M. 1995. *Memahami Kembali Sosiologi* (Yogyakarta: Universitas Gaja Mada Yogyakarta)
- Voss, Guus Heerman Van. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia* (Bali: Pustaka Larasan)
- Marzuki, Peter Mahmud. 2001. 'Penelitian Hukum', *Yuridika*, 16: 103
- Erny Kartikasari, Made Warka, Evi Kongres. 2020. 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19', *Yustitia*, 22.2: 170–82
- Kartikasari, Erny, Made Warka, and Evi Kongres. 2021. 'Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4.1: 75–84
- Marzuki, Peter Mahmud. 2001. 'Penelitian Hukum', *Yuridika*, 16: 103
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), untuk selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573), untuk selanjutnya disingkat Undang-Undang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4356), untuk selanjutnya disingkat Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial