

ANALISIS YURIDIS TERKAIT PERUNDINGAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Qholbi Wajdiya Hidayatullah

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

qholbi.18056@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Perundingan adalah proses yang wajib ditempuh para pihak pada saat Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari. Ketentuan tersebut terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang berbeda diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja maka mengupayakan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja. Jika gagal menghindari pengusaha hanya memiliki kewajiban memberitahukan kepada pekerja alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Tujuan penelitian untuk memahami pengaturan mengenai Langkah perundingan saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan mengetahui pengaturan yang ideal mengenai langkah perundingan saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundangan – undangan dan historis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib meminta persetujuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja melalui perundingan, apabila perundingan tersebut gagal karena pekerja tidak memberikan persetujuan maka terjadi perselisihan yang dapat diselesaikan di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan tersebut berbeda dengan Pasal 39 PP Nomor 35 tahun 2021 dimana pengusaha hanya berkewajiban memberitahukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah. Tahapan perundingan yang ideal adalah ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat pada UU Nomor 13 Tahun 2003. Jadi Lembaga Mahkamah Konstitusi melakukan judicial review pada UU Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja supaya memberlakukan UU Nomor 13 Tahun 2003 menjadi langkah dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata kunci: Pekerja, Pengusaha, Perundingan, Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract

Negotiation is a process that must be followed by the parties when Termination of Employment is unavoidable. These provisions are contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Different things are regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation where employers who will terminate employment relations try to avoid termination of employment. If it fails to avoid it, the employer only has the obligation to notify the worker of the reason for the termination. The aim of the research is to understand the arrangements regarding the steps for negotiation when terminating an employment relationship and to find out the ideal arrangements regarding the steps for negotiations when carrying out a termination of employment. This research is a normative legal research. The approach used is a statutory and historical approach. The results of the study show that in Article 151 of Law Number 13 of 2003, employers are required to seek approval for Termination of Employment from employees through negotiations. This provision is different from Article 39 PP Number 35 of 2021 where the employer is only obliged to notify the worker of Termination of Employment through a valid notification letter. The ideal stages of negotiation are the provisions regarding Termination of Employment contained in Law Number 13 of 2003. So the Constitutional Court conducted a judicial review of Law Number 11 of 2020 concerning Termination of Employment so that Law Number 13 of 2003 is enacted as a step in Termination of Employment.

Keywords: Workers, Employers, Negotiations, Layoffs

PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, pengusaha dengan pekerja harus saling bekerja sama sehingga terjadi hubungan symbiosis mutualisme di dalam perusahaan. Dari sisi pengusaha, pengusaha memiliki peran yang sangat di

perlukan dalam menjalankan bisnis besar maupun kecil. Dana mutlak di perlukan untuk membangun sarana dan prasarana serta operasional bisnis. Di sisi pekerja, para pekerja sangat dibutuhkan. Dana sebesar apapun tidak ada artinya apabila tidak ada

pekerja di lapangan, sehingga pada prinsipnya pengusaha dan pekerja harus saling bekerja sama agar terjadi hubungan kerja.

Pada sisi lain, pemerintah diperlukan keberadaannya. Mereka akan menjadi regulator agar hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat bekerja secara harmonis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Faktanya, keinginan pengusaha dan para pekerja tidak selalu berjalan mulus. Dalam beberapa kasus, terjadi 4 perselisihan di dalam hubungan kerja yaitu:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan (Tijani and Nugroho 2021).

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (selanjutnya disebut Kemnaker) “Pada 27 Mei 2020, pekerja di sektor formal yang di rumahkan sebanyak 1.058.284 pekerja dan pekerja di sektor formal yang terkena PHK 380.221 pekerja, sedangkan pekerja di sektor informal yang terdampak 318.959 pekerja. Selain itu, terdapat 34.179 calon pekerja migran yang gagal diberangkatkan serta 465 pemagang yang di pulangkan. Total pekerja yang terdampak pandemi Covid-19 sebanyak 1.792.108 pekerja”(Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia 2020).

Selama ini Kemnaker telah melakukan upaya apapun untuk menjaga kemampuan beli masyarakat di tengah pandemi. Diantaranya optimalisasi program BLK penanganan dampak pandemi Covid-19; dan insentif pelatihan berbasis kompetensi dan produktivitas sebesar Rp.500 ribu per orang, Kemnaker juga mendukung kebijakan program 89, proyek akan direkomendasikan sebagai Proyek Strategis Nasional (PSN). Proyek senilai Rp1.422 triliun tersebut diharapkan dapat menyerap sekitar 19 juta tenaga kerja”(Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia 2020).

Salah satu upaya untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi masyarakat untuk mempertahankan hak sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Sebagai pekerja yang telah lama bekerja di perusahaan biasanya

mengalami masalah seperti perselisihan hubungan kerja, perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam permasalahan dunia kerja saat ini perlu adanya perlindungan untuk pekerja / buruh.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Nomor 11 Tahun 2020) merupakan undang undang setelah Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Nomor 13 Tahun 2003) yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Membahas mengenai PHK menurut Pasal 1 ayat (25) UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah “PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha”. Bagi pekerja / buruh perselisihan pasti akan sering terjadi di dalam perusahaan tentunya akan berdampak pada perubahan pendapatan dan kelangsungan berjalannya perusahaan oleh sebab itu pihak pekerja dan pengusaha berusaha tidak terjadi di PHK. UU Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 151 Ayat (2) yang 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.”

Artinya pengusaha perlu merundingkan apabila akan melakukan PHK pekerjanya. Arti perundingan adalah meminta kesepakatan, maka pengusaha meminta kesepakatan dengan pekerja supaya mendapat kepastian dari pekerja bila akan melakukan PHK, setelah itu pekerja yang telah dimintai kesepakatan oleh pengusaha berhak mengajukan adanya penolakan ataupun persetujuan kepada pengusaha.

Pada tahun 2021 pemerintah mengundang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP Nomor 35 tahun 2021) yang mengatur terkait PHK. Pada Pasal 37 Ayat (3) PP Nomor 35 tahun 2021 menyebut bahwa: “Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan

disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.”

Artinya pengusaha tidak memerlukan persetujuan dari pekerja. Maka pengusaha yang melakukan PHK hanya memberikan surat pemberitahuan tanpa meminta persetujuan dari pekerja meskipun yang sudah bekerja lama. Pemberitahuan itu diberikan paling lama 14 hari sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Karena tidak lagi merundingkan dengan pekerja dalam persoalan tersebut terjadi pertentangan / konflik norma antara PP Nomor 35 Tahun 2021 yang berisi tentang pemberitahuan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pengusaha untuk melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pekerja.

Berdasarkan pada uraian permasalahan yang diatas, adapun rumusan masalah yang dapat dibahas dalam tulisan tersebut sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan tentang perundingan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja?
- b. Bagaimana seharusnya pengaturan tentang perundingan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja?

METODE

Metode penelitian hukum yaitu “kegiatan menganalisa suatu isu hukum didasarkan metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari berbagai gejala - gejala hukum”(Kurniadi and Nugroho 2021). Penulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif “merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip prinsip hukum ataupun doktrin - doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.

Penelitian normatif meneliti kaidah atau aturan hukum sebagai suatu bangunan sistem yang terkait dengan suatu peristiwa hukum. Penelitian hukum normatif juga merupakan salah satu penelitian yang paling banyak dilakukan oleh mahasiswa hukum”(Kurniadi and Nugroho 2021). Penelitian hukum normatif dengan meneliti bahan - bahan kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder selain itu penelitian hukum juga meletakkan hukum sebagai bangunan sistem

norma antara lain yaitu mengenai asas - asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian dan doktrin (Fajar Nur Dewata and Achmad 2013). “Hal ini disebabkan penelitian ini hanya cukup dilakukan di ruang kerja, tanpa bersusah payah untuk menggali data yang berasal dari masyarakat”(Bachtiar 2019). “Penelitian hukum normatif (normatif law research), merupakan penelitian hukum yang mengkaji aspek hukum yang dikonsep sebagai norma atau kaidah yang ada di dalam masyarakat, serta menjadi dasar acuan perilaku semua orang”(Muhaimin 2020).

Penelitian normatif membutuhkan beberapa analisis pendekatan yang dimaksudkan sebagai bahan dasar untuk menentukan sudut pandang dan kerangka berpikir peneliti untuk melakukan analisis yang dapat menentukan nilai dari hasil penelitian. Pada penelitian hukum ini, menggunakan beberapa pendekatan yaitu : Pendekatan perundangan - undangan (*statute approach*) adalah “pendekatan yang dilakukan dengan cara memeriksa peraturan perundang-undangan dan meregulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang mana harus memperhatikan struktur norma dan hierarki dalam peraturan perundang - undangan. Pendekatan historis (*historical approach*) adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui nilai-nilai sejarah yang menjadi latar belakang serta yang berpengaruh terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah peraturan perundang-undangan”(Kurniadi and Nugroho 2021). Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis bahan hukum yang digunakan oleh penulis diantaranya:

1. Bahan hukum Primer (*Primary Sources*) adalah Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersumber dari undang-undangan yang berlaku, diantaranya:
 - a. Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- c. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan PHK.
2. Bahan hukum Sekunder (*Secondary Sources*) bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan tambahan buku-buku ilmiah dan internet, diantaranya:
 - a. Buku tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
 - b. Jurnal atau penelitian tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
 3. Bahan Hukum Tersier digunakan sebagai acuan tambahan untuk memperjelas bahan hukum primer atau sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa kamus bahasa, kamus hukum, maupun kamus - kamus yang berkaitan dengan objek penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Penelusuran bahan - bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca dan menelaah penelusuran bahan hukum melalui internet.

Teknik analisa bahan hukum dimulai dari menentukan pokok bahasan utama dari UU Nomor 13 Tahun 2003 dan PP Nomor 35 tahun 2021. Kemudian undang-undang yang telah dijelaskan akan dianalisa dengan membahas tentang perundingan dalam PHK, setelah itu dikaji dengan memberi argumen hukum serta dihubungkan dengan rumusan masalah penelitian ini, lalu hasil kajian tersebut disampaikan melalui argumentasi yang tepat.

Jadi, peneliti memberikan argumentasi tambahan atas hasil penelitian yang dilakukan mengenai konflik norma yang terjadi antara PP Nomor 35 tahun 2021 mengenai pemberitahuan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perundingan dengan pekerja serta bagaimana cara penyelesaian konflik norma terkait PP Nomor 35 tahun 2021 mengenai pemberitahuan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perundingan dengan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Terkait Perundingan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 membahas mengenai PHK. Pada Prinsipnya, pengusaha dengan pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) yang berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Maka para pihak harus mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadi PHK. Apabila segala upaya tidak dapat dilakukan untuk menghindari PHK oleh kedua belah pihak maka PHK tersebut diperbolehkan dengan beberapa syarat.

Hal tersebut tertuang pada Pasal 151 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang 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.”

Berarti para pihak wajib melaksanakan perundingan. Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk berunding bersama agar pengusaha mendapat persetujuan dari pekerja, apabila perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan karena pekerja tidak memberikan persetujuan maka, terjadi perselisihan yang dapat diselesaikan di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tertuang pada Pasal 151 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Artinya para pihak dapat memperoleh penetapan keputusan dari Lembaga yang berwenang yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di masing masing provinsi di Indonesia.

Pengaturan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Mengalami Perubahan

Ketentuan yang terdapat pada Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 berbeda dengan ketentuan di Pasal 39 PP Nomor 35 tahun 2021. Di PP Nomor 35 tahun 2021 terkait langkah dalam PHK, pada prinsipnya, pengusaha dengan pekerja harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Berdasarkan Pasal 37 Ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi : “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.”, maka para pihak harus mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadi PHK.

Apabila segala upaya tidak dapat dilakukan untuk menghindari PHK oleh kedua belah pihak maka tahap selanjutnya pengusaha memiliki kewajiban memberitahukan PHK kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 37 Ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi: “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 di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan PHK dan memberi pernyataan menolak, harus membuat surat mengenai alasan penolakan setelah menerima surat pemberitahuan. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 39 Ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi: “Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.”

Berdasarkan pasal tersebut, pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan dan pekerja menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan atas menolak tersebut dengan waktu paling lama 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat dengan pekerja maka PHK tahap berikutnya dilakukan dengan melakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut tertuang pada Pasal 39 Ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi: “Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Hal tersebut berarti para pihak wajib melaksanakan perundingan. Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk melakukan perundingan bersama agar pengusaha dengan pekerja memperoleh kesepakatan bersama. Apabila perundingan tersebut tidak memperoleh kesepakatan bersama karena pekerja menolak menyetujui maka, terjadi perselisihan yang dapat diselesaikan di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tertuang pada Pasal 39 Ayat (3) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi: “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.”

Artinya para pihak dapat memperoleh penetapan keputusan dari Lembaga yang berwenang yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di masing masing provinsi di Indonesia. Dari paparan diatas terdapat perbedaan langkah dalam melakukan PHK antara UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan PP Nomor 35 tahun 2021 mengenai kronologi upaya pengusaha dan pekerja dalam menghindari PHK lalu terjadinya perundingan para pihak agar memperoleh kesepakatan bersama serta terjadi perselisihan yang dapat

diselesaikan di Lembaga perselisihan hubungan industrial.

1) Pengaturan mengenai langkah perundingan saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Perundingan pada awalnya diatur dalam Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003. Sebelum terjadinya PHK para pihak mengupayakan agar menghindari terjadinya PHK. Hal tersebut telah dijelaskan pada Pasal 151 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Apabila segala upaya tidak dapat dilakukan untuk menghindari PHK oleh kedua belah pihak maka PHK tersebut diperbolehkan dengan syarat. Hal tersebut tertuang pada Pasal 151 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang 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.”

Hal tersebut berarti para pihak wajib melaksanakan perundingan. Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk berunding bersama agar pengusaha mendapat persetujuan dari pekerja. Ketentuan mengenai perundingan yang terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 diubah oleh bagian kedua mengenai ketenagakerjaan Pasal 81 angka 37 UU Nomor 11 Tahun 2020 yang berbunyi: “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”. Artinya pengusaha dan pekerja yang tidak dapat menghindari PHK, memberitahukan PHK melalui surat pemberitahuan secara sah kepada pekerja. Melihat fakta ini, maka pengusaha tidak lagi meminta persetujuan dari pekerja pada saat melakukan PHK pengusaha hanya

menyampaikan pemberitahuan kepada pekerja sehingga pekerja dalam posisi sebagai objek bukan lagi sebagai subyek pada hubungan industrial, hal ini mengakibatkan terjadinya ketidaksetaraan antara atasan dan bawahan. Pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan PHK dan memberi pernyataan menolak, harus membuat surat mengenai alasan penolakan setelah menerima surat pemberitahuan. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat dengan pekerja maka PHK tahap berikutnya dilakukan dengan melakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut tertuang pada Pasal 81 angka 37 UU Nomor 11 Tahun 2020 yang berbunyi: “Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.”

Hal tersebut berarti para pihak melaksanakan perundingan bersama, dalam hal pekerja keberatan atas PHK yang dialami. Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk berunding bersama agar pengusaha dengan pekerja memperoleh kesepakatan bersama. Ketentuan tersebut diperkuat dalam PP Nomor 35 tahun 2021 dengan mekanisme yang sama yaitu pengusaha memiliki kewajiban memberitahukan PHK kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 37 Ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi “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 di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan PHK serta memberi pernyataan menolak, harus membuat surat mengenai alasan penolakan tersebut setelah menerima surat pemberitahuan. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 39 Ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi “Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan

Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.”

Berdasarkan pasal tersebut, pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan dan pekerja menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan dengan waktu paling lama 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat dengan pekerja maka PHK tahap berikutnya dengan melakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut tertuang pada Pasal 39 Ayat (2) PP Nomor 35 tahun 2021 yang berbunyi “Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.”

Dalam hal pekerja keberatan atas PHK yang dialami Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk melakukan perundingan bersama agar pengusaha dengan pekerja memperoleh kesepakatan bersama. Dari penjelasan tersebut artinya Pasal 39 PP Nomor 35 tahun 2021 menegaskan ketentuan yang terdapat pada Pasal 81 angka 37 UU Nomor 11 Tahun 2020, bahwa tahap pemberitahuan secara sah adalah tahap awal untuk memulai PHK bukan pada tahap perundingan antara pengusaha dan pekerja. Dari langkah diatas bila dijelaskan secara singkat menjadi seperti berikut:

1. Ketentuan di UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan jika segala upaya tidak dapat dilakukan untuk menghindari PHK oleh kedua belah pihak maka PHK tersebut diperbolehkan dengan syarat yaitu para pihak wajib melaksanakan perundingan. Pengusaha mengajak pekerja untuk berunding bersama agar pengusaha mendapat persetujuan dari pekerja terkait PHK tersebut.
2. Ketentuan tersebut diubah di UU Nomor 11 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa, setelah adanya tahapan upaya untuk menghindari terjadinya PHK pengusaha memberikan surat pemberitahuan PHK

kepada pekerja lalu setelah pekerja memberi pernyataan menolak, maka harus membuat surat mengenai alasan penolakan setelah menerima surat pemberitahuan. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat dengan pekerja maka PHK tahap berikutnya dilakukan dengan melakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja, yang artinya pengusaha mengajak pekerja untuk berunding agar pengusaha dengan pekerja memperoleh kesepakatan bersama.

3. Lalu ketentuan tersebut diperkuat dalam PP Nomor 35 tahun 2021 dengan menyatakan, setelah adanya tahapan upaya untuk menghindari terjadinya PHK pengusaha memberikan surat pemberitahuan PHK kepada pekerja lalu setelah pekerja memberi pernyataan menolak, maka harus membuat surat mengenai alasan penolakan dengan waktu paling lama 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat dengan pekerja maka PHK tahap berikutnya dilakukan dengan melakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja, yang artinya pengusaha mengajak pekerja untuk berunding agar pengusaha dengan pekerja memperoleh kesepakatan bersama.

2) Pengaturan yang ideal mengenai langkah perundingan saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

UU Nomor 11 Tahun 2020 terdapat ketentuan yang diubah saat melakukan PHK yaitu pengusaha dan pekerja yang tidak dapat menghindari terjadinya PHK, pengusaha memberitahukan PHK kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah. Lalu di tahun 2021 aturan tersebut diperkuat di dalam PP Nomor 35 tahun 2021 terdapat ketentuan yang menegaskan, bahwa saat melakukan PHK pengusaha dan pekerja yang tidak dapat menghindari terjadinya PHK pengusaha dapat memberitahukan PHK kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah. Seperti yang tertuang pada Pasal 37 Ayat (2) yang berbunyi: “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 di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Berdasarkan ketentuan tersebut artinya banyak pekerja yang di PHK setelah memperoleh penetapan dari pengusaha melalui surat pemberitahuan, sehingga hanya mendapatkan keputusan sepihak dari pengusaha dalam melakukan PHK. Pekerja dan pengusaha adalah satu kesatuan sehingga pada saat memutuskan sesuatu pekerja perlu dilibatkan. Perlu diketahui juga bahwa pada saat bekerja, pekerja tidak melulu berpikir tentang besaran uang.

Mereka juga mempertimbangkan sisi emosional yang menandakan bahwa ada ikatan yang kuat antara pekerja dengan perusahaan. Padahal dalam teori, pekerja tidak selalu mempertimbangkan besaran uang tetapi juga mempertimbangkan sisi emosional. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Colling and Terry “Pekerja tidak hanya peduli dengan ukuran pendapatan mereka tetapi juga dengan keamanan dan prediktabilitasnya, semakin meningkat ketika mereka memperoleh tanggung jawab keuangan jangka panjang. Namun, tergantung pada bagaimana hal itu diatur, kualitas dan durasi kerja juga dapat memengaruhi rasa kesejahteraan fisik dan emosional mereka”(Colling and Terry 2010).

Pekerja itu perlu mendapat rasa aman sebagai manusia, selain itu pekerja memerlukan situasi / atmosfir yang nyaman di dalam ditempat kerja untuk memaksimal kinerja mereka “Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja, salah satunya adalah kenyamanan kantor. Ketika seorang pekerja menempati kantor yang nyaman mereka akan mampu berdiam ditempat tersebut dalam waktu yang lama, dan dalam waktu tersebut mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka masing masing tanpa keinginan untuk pulang lebih cepat”(Annisa n.d.)

Adanya rasa aman dan nyaman yang hanya bisa dicapai apabila terdapat kerja sama yang baik antara pekerja dengan pengusaha di dalam tempat kerja. Apabila perhatian

perusahaan terhadap kenyamanan kantor menurun maka produktivitas kerja karyawan juga otomatis akan menurun. Sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan serta menjaga kenyamanan kantor demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan, bila produktivitas kerja karyawan meningkat maka tujuan perusahaan pun akan dengan mudah dan cepat tercapai (Annisa n.d.).

Artinya tidak mungkin kerja sama itu dapat dilakukan apabila pekerja tidak dianggap bagian dari proses bisnis sebuah perusahaan. Karyawan juga merupakan salah satu aset perusahaan, ketika aset ini produktif maka tentu profit perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, secara tidak langsung kantor yang nyaman serta bagus akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh juga pada profit perusahaan (Annisa n.d.).

Didalam ruang kerja, dimana pengusaha dengan pekerja dapat mengembangkan serta menyusun pemahaman didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Colling and Terry “yang pertama dan paling jelas adalah di tingkat tempat kerja, di mana pengusaha dan pekerja mengembangkan dan menyusun pemahaman bersama. Begitulah konteks yang mempengaruhi sejumlah besar mereka yang bekerja di perusahaan kecil dan menengah, di mana proses dapat sering didasarkan pada kesepakatan diam-diam antara kelompok kerja dan pengusaha mereka”(Colling and Terry 2010).

Pasal 39 Ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan PHK dan memberi pernyataan menolak disertai alasan atas menolak tersebut dengan waktu paling lama 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan. Dalam hal terjadinya perbedaan pendapat dengan pekerja maka PHK tahap berikutnya dilakukan dengan melakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja. Hal tersebut berarti para pihak wajib melaksanakan perundingan. Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk melakukan perundingan bersama agar pengusaha dengan pekerja memperoleh kesepakatan bersama. Apabila perundingan

tersebut tidak memperoleh kesepakatan bersama karena pekerja menolak menyetujui maka, terjadi perselisihan yang dapat diselesaikan di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal tersebut tentu menjadi alasan ketentuan di UU Nomor 11 Tahun 2020 perlu ditinjau kembali oleh Lembaga yang berwenang. Jadi Lembaga yang berwenang yaitu Mahkamah Konstitusi, perlu melakukan *judicial review* pada UU Nomor 11 Tahun 2020 mengenai tahapan PHK agar ketentuan dalam melakukan PHK dapat kembali awal. Seperti yang tertuang pada Pasal 151 Ayat (1) yang berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”, maka para pihak harus mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadi PHK.

Pengujian yudisial adalah ketika tindakan eksekutif dan legislatif ditinjau oleh badan yudikatif. Badan tersebut akan meninjau apakah suatu tindakan atau undang-undang sejalan dengan konstitusi suatu negara. Alasan *judicial review* secara filosofis “Pengujian Undang Undang Mahkamah Konstitusi secara materiil yaitu pengujian terhadap suatu undang undang dilakukan karena terdapat materi muatan dalam ayat, pasal yang dianggap pemohon bertentangan dengan Undang Undang Dasar. Dalam hal suatu Pengujian Undang Undang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang undang berdasarkan Undang Undang Dasar tahun 1945 (Selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) maka Undang Undang tersebut dinyatakan Mahkamah Konstitusi tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”(Marzuki 2007).

Hal itu terdapat pada Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal itu terdapat pada Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi: “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan secara sosiologis terdapat ketentuan pengusaha yang melakukan PHK sepihak dengan memberitahukan alasan PHK hal tersebut menjadi keputusan sepihak

dari pengusaha. Apabila segala upaya tidak dapat dilakukan untuk menghindari PHK oleh kedua belah pihak maka PHK tersebut diperbolehkan dengan syarat. Hal tersebut tertuang pada Pasal 151 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang 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.”

Hal tersebut berarti para pihak melaksanakan perundingan. Pengusaha wajib mengajak pekerja untuk berunding bersama dengan kedudukan yang setara antara atasan dan bawahan agar pengusaha mendapat persetujuan dari pekerja. Saat terjadinya perundingan tidak menghasilkan persetujuan karena pekerja tidak memberikan persetujuan maka, terjadi perselisihan yang dapat diselesaikan di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tertuang pada Pasal 151 Ayat (3) yang berbunyi “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Demikian pengaturan mengenai perundingan yang seharusnya agar terjadi kesepakatan bersama dengan kedudukan yang sama antara atasan dan bawahan dan dimulai dari beberapa tahap yaitu: upaya bersama dalam menghindari PHK, perundingan bersama antara pengusaha dengan pekerja lalu yang terakhir terjadinya perselisihan yang dapat diselesaikan di Lembaga yang berwenang yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di masing masing provinsi di Indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. UU Nomor 13 Tahun 2003 terdapat mekanisme mengenai perundingan antara pengusaha dengan pekerja selanjutnya, di UU Nomor 11 Tahun 2020 terdapat mekanisme pemberitahuan secara sah kepada pekerja sebelum terjadinya perundingan bersama antara pengusaha dengan pekerja lalu di PP Nomor 35 tahun 2021 terdapat mekanisme sama yang terdapat pada UU Nomor 11 Tahun 2020 yaitu mekanisme pemberitahuan secara sah kepada pekerja setelah itu dilanjutkan ke tahap perundingan bersama antara pengusaha dengan pekerja, dimana pekerja sebagai obyek sama halnya dengan pengusaha.
2. Ketentuan di UU Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah saat melakukan PHK yaitu pengusaha dan pekerja yang tidak dapat menghindari terjadinya PHK, pengusaha memberitahukan PHK kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah, lalu di tahun 2021 aturan yang terdapat pada UU Nomor 11 Tahun 2020 tersebut diperkuat di dalam PP Nomor 35 tahun 2021 terdapat ketentuan yang sama menegaskan bahwa saat melakukan PHK, pengusaha dan pekerja yang tidak dapat menghindari terjadinya PHK pengusaha dapat memberitahukan PHK kepada pekerja melalui surat pemberitahuan secara sah. Jadi Lembaga yang berwenang yaitu Mahkamah Konstitusi, perlu melakukan judicial review pada UU Nomor 11 Tahun 2020 mengenai tahapan PHK agar ketentuan dalam melakukan PHK dapat kembali awal. Dalam hal suatu Pengujian Undang Undang tidak memenuhi ketentuan pembentukan undang undang berdasarkan UUD 1945 maka Undang Undang tersebut dinyatakan Mahkamah Konstitusi tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Saran

1. Seharusnya pengusaha dan pekerja dapat melakukan perundingan tripartite sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 meskipun UU Nomor 11 Tahun 2020 memihak pengusaha disbanding pekerja.
2. Seharusnya setelah berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 yang membuat pengusaha

dan pekerja tidak dapat berupaya untuk menghindari PHK tapi terjadi PHK sepihak, pemerintah tidak memberlakukan PP Nomor 35 tahun 2021 yang terkesan menegaskan ketentuan yang terdapat pada UU Nomor 11 Tahun 2020 yang membuat kecewa pihak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal/Artikel Ilmiah/Makalah

- Annisa, Sheila. n.d. "Pengaruh Kenyamanan Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Administrasi Binis*.
- Bachtiar. 2019. *Metode Penelitian Hukum*. edited by O. Yanto. Tangerang Selatan: November 2018.
- Colling, Trevor, and Michael Terry. 2010. *Industrial Relations Theory and Practice*. Wiltshire: Antony Rowe Ltd.
- Fajar Nur Dewata, Mukti, and Yulianto Achmad. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2020. "Memasuki New Normal, Ibu Ida Minta Perusahaan Rekrut Lagi Pekerja Yang Ter-PHK." 2 Juli 2020. Retrieved December 30, 2021 (<https://kemnaker.go.id/>).
- Kurniadi, Almira Vasthi Ghina, and Arinto Nugroho. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Terkait Hak Untuk Mendapatkan Cuti." *Novum : Jurnal Hukum* 1–12.
- Marzuki, Laika. 2007. "Judicial Review Di Mahkamah Konstitusi." *Hukum* 385:1–6. doi: 10.4337/9781788970228.00060.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan Pe. edited by F. Hijriyanti. Mataram - NTB: Juni 2020.
- Tijani, Mohammad Wilda Sayyid, and Arinto Nugroho. 2021. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Jurnal Novum* 1–12.

Peraturan Perundang Undangan

- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Website

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2020. "Memasuki New Normal, Ibu Ida Minta Perusahaan Rekrut Lagi

Pekerja Yang Ter-PHK.” 2 Juli 2020. [\(https://kemnaker.go.id/\)](https://kemnaker.go.id/).
Retrieved December 30, 2021