



ASPEK HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN

Annisa Chaerani, Imam Budi Santoso

Fakultas Hukum Universitas Negeri Singaperbangsa, Karawang

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena faktor tertentu yang pada akhirnya berdampak pada hak dan kewajiban antara pekerja/pekerja dan pengusaha. Bentuk pemutusan hubungan kerja adalah: Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengusaha. Pemutusan hubungan kerja melalui pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja Adalah Batal demi Hukum. Pemutusan Hubungan Kerja melalui pengadilan. Unsur-unsur yang tujuan memutuskan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha adalah untuk motif yang terkait atau melekat pada karyawan swasta. Alasan yang terkait dengan perilaku pekerja dan motif yang terkait dengan arahan perusahaan berarti untuk kelangsungan perjalanan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terlihat berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha, Undang-Undang 1945.

PENDAHULUAN

Diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “setiap warga negara berhak atas tugas dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Jadi sebagai warga negara Indonesia tentu memiliki hak yang sama untuk mendapatkan suatu pekerjaan sesuai kemampuannya, namun masalah pekerjaan berubah menjadi polemic yang sering muncul di dunia kerja. Ada banyak sekali masalah di dunia kerja yang menyebabkan konflik. Salah satu diantaranya yaitu polemic yang muncul pada karyawan atau buruh karena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan, pekerja memiliki peran dan fungsi yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. sesuai dengan posisi dan fungsi personel, sangat diperlukan untuk peningkatan tenaga kerja untuk meningkatkan memuaskan dan partisipasi dalam pengembangan dan peningkatan perlindungan tubuh pekerja dan keluarganya sesuai dengan pertimbangan dan martabat kemanusiaan (Husni, 2000). Keselamatan terhadap pekerja seharusnya menjamin hak-hak dasar karyawan / pekerja dan memastikan kesempatan dan pemulihan yang identik tanpa diskriminasi atas dasar apa pun

untuk mengakui kesejahteraan pekerja / karyawan dan keluarga mereka tetap memperhatikan perkembangan kemajuan globa perusahaan.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha” (Suratin, 2004).²

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan³

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam waktu sebelum, selama, dan setelah periode operasi. Kebenaran telah menguji bahwa komponen pekerjaan sebagai bantuan manusia, dalam periode pembangunan nasional sekarang menjadi faktor yang sangat penting untuk pelaksanaan perbaikan luas negara di negara kita. sebuah. republik Indonesia. Bahkan komponen tenaga kerja adalah cara yang sama sekali dominan dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja adalah salah satu faktor penentu untuk kematian dan kehidupan bisnis / kegiatan. dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis para pekerja tidak terpengaruh karena prinsip bangsa kita bahwa tidak ada yang harus diperbudak, atau diperbudak. Semua dokumen dan jenis perbudakan, perbudakan dan perbudakan dilarang, tetapi secara sosiologis pekerja tidak longgar sebagai seseorang yang tidak memiliki ketentuan untuk keberadaan selain dari kekuatannya dan kadang-kadang dipaksa untuk menerima kencana berjalan dengan majikan meskipun fakta yang memberatkan bagi karyawan itu sendiri, terutama hari ini dengan sejumlah besar orang yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dimiliki. Dalam sejarah perjalanan di Indonesia sangat terkait dengan masalah ketenagakerjaan, hal ini dapat dilihat dari peraturan pemerintah yang diatur bersama melalui lembaga legislative dalam bentuk hukum dan kebijakan otoritas (legislative and bureaucracy policy) beserta peraturan Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan perburuhan, peraturan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UNDANG-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga kerja, peraturan Nomor 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi ILO Convention Nomor 81 tentang Pemeriksaan Tenaga Kerja di Bidang Usaha dan Perdagangan (konferensi ILO Nomor 81 Pengawasan Ketenagakerjaan di bidang usaha dan perubahan), Undang-Undang Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan lain-lain. Kebijakan ini adalah upaya nyata melalui pihak berwenang sebagai kelompok pembuat cakupan untuk memberikan legitimasi terhadap perlindungan hak-hak karyawan. Personel yang diPHK terkenal sebagai karyawan outsourcing atau dalam arti mereka adalah karyawan yang

² Suratin, 2004. Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yrama Widya. Bandung. hlm. 5

³ Sri Zulhartati, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Volume 1, Nomor 1, April 2010, hlm. 78-82.

disediakan dengan menggunakan layanan tenaga kerja.⁴Di Indonesia, masalah outsourcing karyawan telah diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan No. tiga belas tahun 2003 dalam pasal (64, 65, dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2004 tentang strategi Perizinan pegawai/pekerja penyedia operator (Kepmen seratus satu/2004)⁵. Seharusnya sesuai surat keputusan (SK) Migas 2015, tidak boleh ada outsourcing tambahan dalam usaha milik bangsa. jika Anda memeriksa keputusan minyak dan bahan bakar ini, adalah positif bahwa yang dirumahkan dengan PHK bukanlah personil baru. Badan outsourcing pekerja tidak lagi ada setelah 2015. Sebagai karyawan yang sepenuhnya berbasis sebagai outsourcing, agen outsourcing harus mempublikasikan dan mematuhi aturan yang ada di perusahaan yang merekrutnya. tetapi, agensi juga tidak boleh sewenang-wenang pada personelnya, termasuk dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Dalam memutuskan hubungan kerja harus ada musyawarah di antara pekerja dan pemimpin majikan tempat dia bekerja, ini sesuai dengan ketentuan undang-undang kerja keras yang relevan yang menyatakan bahwa organisasi perlu mencari musyawarah dalam kasus penyelesaian sengketa hubungan komersial dan berusaha untuk tidak mengatasi PHK. Selanjutnya, dalam melakukan pemutusan hubungan kerja organisasi juga harus memenuhi taktik yang berlaku agar taktik dan langkah-langkah yang dicapai sesuai dengan hukum.

PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerja.

Kasus ketenagakerjaan yang gempar terjalin di Indonesia dikala ini banyak diakibatkan sebab upah buruh yang tidak cocok dengan UMR, ataupun sebab pemecatan ikatan kerja sepihak. Pada masa kolonial, hukum yang mengendalikan tentang perburuhan tunduk pada hukum belanda yang berlaku dikala itu, ialah BW(burgerlijk wetboek) serta berlaku berlainan untuk masing- masing kalangan penduduk dikala itu. Tetapi, sehabis Indonesia merdeka peraturan tersebut tidak berlaku lagi, tepatnya sehabis 3 tahun merdeka Indonesia menghasilkan peraturan tentang ketenagakerjaan ini dalam Undang- Undang Kerja No 12 Tahun 1948 yang dikala ini pengaturannya terdapat dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ataupun biasa diucap dengan Undang- Undang Ketenagakerjaan⁶. Peraturan ini terbuat oleh pemerintah selaku wujud campur tangan pemerintah dalam melindungi hak- hak buruh yang kerap terletak dalam posisi lemah. Diharapkan dengan lahirnya Undang- Undang ini peran buruh tidak lagi lemah, meski pada realitasnya masih banyak permasalahan yang terjalin masih belum memberikan proteksi pada pihak buruh, semacam pada permasalahan PHK ini. Menimpa ikatan kerja lazimnya hendak diiringi pula dengan perjanjian kerja, sebab perihal ini jadi bawah dalam ikatan kerja. Tetapi permasalahannya dalam perjanjian kerja pihak buruh tidak lagi memiliki hak buat memastikan keinginannya dalam perjanjian ini. Biasanya isi dari perjanjian ini telah jadi hak penuh dari suatu industri ataupun tempat dia bekerja nanti. Perjanjian ini sifatnya memforsir, tetapi demikian sepatutnya buruh pula diberikan hak buat memastikan isi dari

⁴ Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Volume 1, Nomor 1, April 2010, hlm. 78-82.

⁵ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Susilo Andi Darma, " Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat". Mimbar Hukum, Vol. 29, No. 2, (Juni 2017), 221

perjanjian tersebut selama tidak berlawanan dengan peraturan yang berlaku. Faktor dari perjanjian kerja meliputi pekerjaan, upah, perintah, dan terdapat yang meningkatkan waktu⁷. Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang berada dalam lingkup peradilan secara keseluruhan atau biasanya disebut sebagai ruang sidang Distrik (Pasal 55 undang-undang No. 2 tahun 2004). Anggota industri ruang sidang keluarga dibentuk berdasarkan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang keputusan sengketa hubungan komersial. Pengetahuan tentang pengadilan yang unik di sini tidak selalu hanya dari item kasus dalam bentuk perselisihan tenaga kerja dalam pengerahan tenaga anggota keluarga, tetapi juga dalam hal komposisi panel hakim termasuk hakim normal (karir) dan hakim *advert hoc* (ahli), pendekatan khusus pidato, bersama dengan tidak adanya upaya banding kejahatan dan penjadwalan waktu penyelesaian kasus terbatas. Sebagai pengadilan khusus dalam perangkat peradilan pilihan, PHI (pengadilan hubungan komersial) menggunakan perangkat pidato yang mengacu pada HIR dan RBG serta pengadilan secara keseluruhan.⁸ Hanya saja ada beberapa perbedaan di dalamnya, yang meliputi biaya kasus yang paling baik dalam kasus senilai di bawah Rp 150.000.000, - atau adanya hakim *ad hoc* yang berasal dari pilihan serikat pekerja alternatif dan bisnis bisnis. sebelumnya undang-undang tentang perselisihan anggota keluarga industri, khususnya LawNo. 2 Tahun 2004 tentang perjanjian sengketa anggota keluarga industri, kesepakatan anggota industri perselisihan keluarga menjadi didasarkan sepenuhnya pada peraturan Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan kerja keras dan undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di lembaga pribadi. Sistem ini cukup panjang, mulai dari P4D (Komite Keputusan Sengketa Tenaga Kerja terdekat), kemudian mungkin dibandingkan dengan P4P (Komite Keputusan Sengketa Tenaga Pusat). Sama halnya dengan Putusan P4P, Menteri Tenaga Memiliki Hak Veto yang dapat terkulai dan membatalkannya. oleh karena itu pada saat campur tangan pihak berwenang mendominasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. ⁹ Sejalan dengan Zainal Asikin, informasi atau definisi Hubungan industri, adalah sistem hubungan yang dibentuk di antara aktor-aktor dalam sistem memproduksi barang dan/atau jasa (karyawan/pekerja, pengusaha, dan otoritas) berdasarkan nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan meluas pada kepribadian bangsa dan subkultur nasional Indonesia". ¹⁰Dari pengalaman ini dapat ditarik akhir bahwa anggota industri keluarga dalam hal ini bukan hanya tempat di mana seseorang melakukan perbuatan keuangan dalam hal memenuhi kebutuhannya, tetapi juga didasarkan sepenuhnya pada biaya karakter bangsa. Sebagai bangsa yang hebat, kita harus menjaga setiap yang berbeda dan bersatu untuk kepentingan bersama. Ciri negara ini adalah mencampuradukkan nilai-nilai Pancasila di dalamnya, yang ada ciri-ciri musyawarah untuk memperoleh konsensus. Sementara itu, menurut Abdul Khakim, dalam bukunya "Akdven untuk peredaan indonesia berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003" menawarkan pengetahuan tentang hubungan bisnis yang lebih didasarkan pada gagasan anggota keluarga industri Pancasila, khususnya "Sebuah sistem yang dibentuk di kalangan pelaku dalam metode memproduksi barang dan

⁷ Ibid., 226

⁸Christina NM Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum sebagai upaya perwujudan kepastian hukum dan keadilan". Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol. 7 No. 2 (Juli 2018), 299

⁹ Christina Nm Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan", Jurnal Hukum Dan Peradilan, Vol. 7, 298

¹⁰ H. Zainal Asikin dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 1993), 238

jasa (orang, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan cara hidup nasional Indonesia¹¹. Peraturan Indonesia sudah menyadari banyak istilah untuk menunjuk acara yang berkaitan dengan anggota keluarga dan perjanjian kerja. Frasa tersebut mencakup kerja keras, kerja keras, karyawan, dan pekerja, untuk merujuk pada seseorang yang melakukan pekerjaan itu, dan perusahaan bisnis, agensi, dan organisasi periode waktu, untuk berkonsultasi dengan seseorang yang telah memberikan aktivitas atau orang yang memberikan keuntungan. Semua undang-undang di bidang perburuan dari tahun 1947 hingga sebelum 1969 menggunakan istilah "tenaga kerja" tetapi setelah tahun 1969 sampai sekarang banyak perubahan dalam penyebutan orang, misalnya: personil atau pekerja.¹² Perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja yang mencakup perselisihan mengenai anggota keluarga bisnis. konsisten dengan pasal 1 angka 1 peraturan Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan anggota keluarga usaha adalah, "variasi pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau pengusaha bercampur dengan pekerja atau pekerja atau pekerja/serikat pekerja/serikat buruh alternatif karena sengketa hak, sengketa kegiatan, perselisihan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu korporasi. Dalam pasal 2 peraturan nomor 2 tahun 2004 itu jauh lebih ditekankan dalam lebih banyak elemen, bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi: ¹³

- a. Sengketa hak.
- b. Perselisihan hobi
- c. Sengketa terminasi
- d. Perselisihan antara serikat pekerja / serikat pekerja di salah satu majikan yang paling efektif.

Ada banyak istilah yang digunakan dalam menyebutkan pekerja, termasuk pekerja, pekerja, kerja keras, dan karyawan. Biasanya manusia memanggil seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan, dalam situasi ini BUMN umumnya disebut personil. bahkan sebagai istilah tenaga kerja adalah peninggalan dalam kasus feodal / kolonial. Ungkapan kerja keras memiliki konotasi yang lebih rendah yang berarti daripada istilah lain, yang meliputi karyawan dan pengerahan tenaga¹⁴. Periode waktu karyawan atau pengerahan tenaga lebih seperti yang seharusnya digunakan, karena periode waktu ini lebih didukung dengan bantuan undang-undang saat ini, khususnya undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. metode tenaga kerja seseorang yang bekerja untuk majikannya dan menerima upah.¹⁵ Masalah pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh personel Pertamina yang merupakan perusahaan milik negara (BUMN) adalah badan usaha yang modalnya lengkap atau sebagian besar dimiliki melalui bangsa melalui partisipasi langsung yang berasal dari kekayaan kerajaan yang terpisah. BUMN, khususnya Persero pada dasarnya adalah organisasi, badan usaha terpadu yang bertujuan untuk menghasilkan pendapatan.¹⁶ Masalah perselisihan hubungan bisnis sering terjadi di masing-masing negara

¹¹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 49

¹² SF. Marbun dkk." Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara", Uli Press, Yogyakarta, 64- 65.

¹³ Abdul Rachmad, 78

¹⁴ Buku ajar hukum ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 1 ayat 1 (1a) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957

¹⁶ Muhamad Said Is, Hukum Perusahaan Di Indonesia (Jakarta: Kencana, 2016), 198

bagian, tak terkecuali Indonesia sendiri. biasanya ada empat bentuk perselisihan anggota keluarga komersial, ini disebabkan oleh banyak elemen, yaitu (a) perbedaan hak; (b) perbedaan minat; (c) pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antara serikat pekerja / karyawan alternatif. hal itu dijelaskan dalam ketentuan peraturan Nomor 2 Tahun 2004 tentang keputusan Perselisihan Anggota Keluarga Pengusaha. Jika ada sengketa hubungan bisnis, dapat diselesaikan dalam dua metode, khususnya melalui litigasi (pengadilan) atau melalui non-litigasi (di luar pengadilan). di jalur litigasi biasanya dimulai dari ruang sidang anggota keluarga komersial di pengadilan Distrik docket di tingkat pengadilan terbaik. peristiwa tersebut dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi. PHK yang dilakukan oleh Pertamina adalah akibat dari melemahnya biaya minyak dunia, yang menyebabkan kehancuran finansial di dalam organisasi, pada akhirnya personil muncul sebagai korban. Dari berbagai media sering diperoleh catatan tentang gaya hidup perusahaan yang merasionalisasi kontrol organisasi yang merugikan kepentingan orang/orang, di mana organisasi yang memainkan diskresi kontrol atau rasionalisasi instansi dengan cara pemutusan hubungan kerja secara massal melalui pengunduran tugasnya untuk memenuhi hak-hak orang/karyawan, khususnya yang berhak mendapatkan pesangon yang memadai. Pedoman tersebut mencakup cakupan organisasi untuk menerapkan mesin "outsourcing" yang selama kebenaran melepaskan kewajiban perusahaan yang mempekerjakan karyawan di lembaga lain. Saat ini pekerja umumnya dalam fungsi yang rentan. mereka umumnya mengerikan, dan itu sulit untuk mendapatkan keamanan aktivitas dalam perubahan untuk pendapatan tingkat pertama.¹⁷ Kehilangan aktivitas sama dengan kehilangan sejumlah keuntungan mereka dalam memenuhi kebutuhan. Hal ini, dapat mempengaruhi situasi moneter, psikologis, moneter, dan sebagainya.¹⁸ Hukum sebaiknya dibuat untuk dipatuhi, namun sebenarnya ada banyak hukum yang belum melaksanakan efektivitasnya. hal ini sekarang tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia itu sendiri, di mana manusia sebagai seseorang yang memiliki sisi sosiologis tidak dapat dipisahkan dari mengetahui kebenaran normatif yang paling handiest, manusia juga memahami kebenaran catatan. Semua yang sejalan dengan Wignjosebroto disebut "kebenaran ganda", bahwa: "Di satu-satunya tangan ada sistem data, itu adalah gadget yang terdiri dari semuanya yang sebenarnya, dan sebagai alternatif ada gadget ini ada di dalam intelektual, yaitu, membayangkan semuanya yang harus ada " ini juga yang dapat membedakan antara pelaku ekonomi, dalam contoh ini perusahaan bisnis / pemilik perusahaan komersial dengan karyawannya. meskipun ini telah diatur dalam undang-undang nomor tiga belas tahun 2003 tentang pekerjaan dan peraturan nomor 2 tahun 2004 tentang keputusan perselisihan hubungan bisnis yang telah mengatur hubungan pengusaha / pemilik usaha dengan personil mereka, namun sebenarnya ada hambatan yang mendalam di antara keduanya. Pemilik/organisasi memiliki kekuatan lebih dari personelnya yang tampak lemah. Aspek ini bisa sangat sulit untuk dihilangkan dalam mencapai ekonomi yang sehat. Mungkin selalu ada tujuan dan efek dari suatu fakta. Rawls dalam idenya menjelaskan, "setiap orang harus memiliki hak yang sama dengan kebebasan terbaiknya sepenuhnya didasarkan pada mesin kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang". Selain itu, dalam kaitannya dengan prinsip ketidaksetaraan dalam hal sosial dan keuangan (Inequalities sosial dan moneter), Rawls berpendapat bahwa

¹⁷ file:///D:/industri/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf diakses tgl. 18 Januari 2019

¹⁸ Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 174

ketidaksetaraan dalam bidang sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga yang terlemah adalah yang paling diuntungkan, dan setiap orang diberi kemungkinan yang sama.¹⁹ Sebagai subjek hukum, orang biasanya berinteraksi dengan manusia yang berbeda. Hal ini tidak lepas dari peran pria itu sendiri. dalam dunia kerja, orang memainkan peran dari posisi masing-masing. Sebuah perusahaan atau perusahaan memiliki kewajiban untuk mempersiapkan dan memanipulasi karyawannya, sementara sebagai karyawan atau pekerja manusia bekerja sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. baik orang maupun pekerja, masing-masing memberikan kontribusi penting dalam perbaikan di seluruh negeri. akibatnya, peraturan tersebut sangat krusial dalam membela hak-hak rakyat, tidak lagi sedikit lagi karyawan/personel di dalamnya. Karena sebenarnya mereka memiliki posisi penting dalam kelangsungan hidup bisnis. Karyawan juga memiliki kewajiban untuk melakukan dengan benar dengan menggunakan memproduksi barang, menyajikan layanan, dan tanggung jawab lain yang terkait dengan status dan posisinya sebagai karyawan dalam industrial. ²⁰ Suatu hubungan kerja terjadi karena penyelesaian pekerjaan antara perusahaan / korporasi dan pekerja / pekerja. Penyelesaian pekerjaan ditulis, pada saat yang sama dengan pacaran operasi adalah abstrak. Kencan kerja adalah hubungan antara agensi / majikan dan pekerja / pekerja di bawah perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan pesanan. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa terjadinya hubungan kerja antara korporasi dan karyawan/karyawan.²⁵ Untuk menjaga gaya hidupnya, maka orang menginginkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. akibatnya, unsur ekonomi ternyata menjadi faktor yang paling penting dalam kelangsungan hidup seseorang. itulah sebabnya masalah pekerjaan menjadi salah satu isu yang paling menarik untuk dianalisis. Masalah ini juga diatur dalam Islam. Sebagai agama yang menjunjung tinggi keadilan, Islam mungkin sangat terlibat tentang hak asasi manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam Islam, menemukan suatu proses layak untuk disembah di dalamnya.

B. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan yang di-PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Perlindungan kejahatan karyawan setelah PHK, jika menelusuri berbagai literatur dan selain itu dalam pelaksanaan kemungkinan akan diakui, keselamatan pidana karyawan terkandung dalam penyelesaian kerja kolektif yang mencakup tanggung jawab dan hak-hak pihak-pihak yang berada di negara itu (pekerja dan pengusaha). ²¹Kemudian yang memungkinkan Anda untuk mengklarifikasi perlindungan kejahatan yang harus diperoleh melalui orang-orang dapat dipisahkan antara lain.²²

1. Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan kerja belum berlalu, karena ini karyawan masih terus menjadi tugas mereka dan orang-orang tetap berhak atas hak-hak mereka sesuai dengan hukum dan

¹⁹ Rawls., "A Theory of Justice", (Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971), 302

²⁰ Mohammad Ilyas. "Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak pada Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Ius Constituendum, Vol. 3 No. 1 (April 2018), 109

²¹ Koko Kosidin, Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 25.

²² Ridwan Halim, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 45.

kebijakan yang merupakan karyawan dalam pasal 155 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. perlindungan peraturan pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja. dimana setelah pemutusan hubungan kerja, sama halnya dengan upah atau pesangon ada hak-hak pekerja yang harus diterima dengan bantuan pekerja, yaitu:
 - a. Imbalan tenaga kerja (keuntungan, upah dan lain-lain) seperti yang dijanjikan jika ia telah melaksanakan tugasnya.
 - b. fasilitas dan berbagai berkat atau kisaran harga bantuan yang sesuai dengan perjanjian dan dapat diberikan dengan menggunakan organisasi atau perusahaan kepadanya.
 - c. obat yang sangat baik dari dia melalui penghargaan dan manfaat. rasa hormat yang tepat, dalam kerukunan bersama dengan martabat dan martabatnya sebagai pribadi.
 - d. perlakuan yang jujur dan seimbang antara dirinya dan teman-temannya, dalam tugas dan penghasilan masing-masing dalam jumlah komparatif yang sehat.
 - e. menjamin keberadaan yang wajar dan layak di bagian bisnis.
 - f. menjamin perlindungan dan keselamatan diri dan hobinya dalam perjalanan hubungan operasi.

Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa: "dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan seumur hidup serta penggantian hak yang harus diperoleh."

- g. Hal ini menjadi masalah penjara yang terkait dengan upah, melihat periode tersebut dengan alasan berlakunya UU No. tiga belas tahun 2003 sampai dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia kisaran 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, memakan waktu yang sangat lama, sekitar 12 tahun. Atas dasar itu, selama +12 tahun dapat dikatakan "ada ketidaksetaraan penjara" dalam gadget gaji, terutama jika terjadi PHK. Dan kini tidak sedikit karyawan atau pekerja yang kesulitan dalam menerima haknya, sementara masalah PHK.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki premis persiapan yang tertuang dalam Pasal 151 UU Hak Cipta. Objek tersebut membahas cara-cara untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengecualian tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertuang dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga memiliki berbagai alasan yang terkandung di dalamnya, sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dieksekusi jika dieksekusi sekarang tidak secara sepihak dan merugikan rakyat/karyawan. Perlindungan pidana terkait pemutusan hubungan kerja

(PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja, di mana dalam penghentian ketenagakerjaan pengusaha memiliki larangan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tidak diperbolehkan hak ini mungkin sangat jelas, namun jika dalam keadaan positif yang memaksa PHK dilakukan, maka ada juga persiapan mengenai upah dan pesangon yang tertuang dalam peraturan Nomor 2 Tahun 2004 tentang keputusan perselisihan anggota keluarga industri. Peraturan Indonesia sudah menyadari banyak istilah untuk menunjuk acara yang berkaitan dengan anggota keluarga dan perjanjian kerja. Frasa tersebut mencakup kerja keras, kerja keras, karyawan, dan pekerja, untuk merujuk pada seseorang yang melakukan pekerjaan itu, dan perusahaan bisnis, agensi, dan organisasi periode waktu, untuk berkonsultasi dengan seseorang yang telah memberikan aktivitas atau orang yang memberikan keuntungan. Semua undang-undang di bidang perburuan dari tahun 1947 hingga sebelum 1969 menggunakan istilah "tenaga kerja" tetapi setelah tahun 1969 sampai sekarang banyak perubahan dalam penyebutan orang, misalnya: personil atau pekerja.²³ Perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja yang mencakup perselisihan mengenai anggota keluarga bisnis. konsisten dengan pasal 1 angka 1 peraturan Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan anggota keluarga usaha adalah, "variasi pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha atau pengusaha bercampur dengan pekerja atau pekerja atau pekerja/serikat pekerja/serikat buruh alternatif karena sengketa hak, sengketa kegiatan, perselisihan dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu korporasi.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK adalah suatu keharusan pidana sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi (UUD 45), karena hak-hak kerja yang diberhentikan memiliki skala hak asasi manusia karena mereka terkait dengan keinginan hidup manusia, sehingga secara hukum beban kewajiban kejahatan khususnya terletak pada otoritas kerajaan sebagai mandat konstitusi. Apalagi pengusaha memiliki tugas pokok sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. 2. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh organisasi harus sesuai dengan peraturan No. Tiga belas tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilaksanakan dalam beberapa taktik, yaitu menjaga musyawarah antara karyawan dan bisnis, jika menemui jalan buntu maka cara yang tersisa adalah melalui ruang sidang untuk memutuskan kasus ini. Bagi karyawan yang mengalami pelanggaran serius, pihaknya pun langsung menyerahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta izin kepada pihak berwajib. Dan bagi karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan kebijakan. Selain itu, personil yang meninggalkan diatur sesuai dengan kebijakan dan undang-undang majikan. Sebagai tanggung jawab perusahaan kepada badan pekerja yang telah diPHK di mana dalam ketentuan undang-undang mewajibkan atau menyerukan kepada pemberi kerja untuk memberikan pesangon, uang penghargaan, dan kompensasi hak.

²³ SF. Marbun dkk." Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara", Uli Press, Yogyakarta, 64- 65.

SARAN

Adapun rekomendasi yang akan saya berikan, yaitu perlindungan staf sampai saat ini belum maksimal yang mungkin dicapai melalui pihak berwenang tetapi kami majalah peraturan opini penjara edisi tiga, nomor 3, 12 bulan 2015 delapan mengagumi keberadaan kebijakan hukum yang dapat melindungi pengejaran pekerja. Kami berharap ke depan hukum dan aturan

dibuat ekstra sempurna agar kesejahteraan dan keselamatan bagi pekerja/buruh dapat lebih terpenuhi. Dan harusnya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang kerja keras yang berlaku di Indonesia sehingga tidak boleh ada kejadian yang merasa dirugikan.

DAFTAR BACAAN

BUKU:

dkk, H. Z. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* . Jakarta : PT RadjaGrafindo Persada

Halim, R. (1995). *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* . jakarta : Gahlia Indonesia .

Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* . Bandung : PT Citra Aditya Bakti .

Kosidin, K. (1999). *Perjanjian kerja Perburuhan Dan peraturan Perusahaan* . Bandung : CV Mandar Maju.

Rawls. (1971). *A Theory Of Justice* . cambridge massachusetts: The Belknap Press Of Harvard University Press .

Said, M. (2016). *Hukum Perusahaan Di Indonesia* . Jakarta : Kencana .

Soekanto, S. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum* . Jakarta : UI-PRESS.

LITERATUR (UNDANG-UNDANG)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor No 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

JURNAL,DISETASI:

dkk., S. M. (Yogyakarta). Dimensi-dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara. *Uli Press* , 64-65.

<file:///D:/industri/penyelesaianperselisihanhubunganindustrial.pdf> . (2019, januari 18). Retrieved from <file:///D:/industri/penyelesaianperselisihanhubunganindustrial.pdf> : <file:///D:/industri/penyelesaianperselisihanhubunganindustrial.pdf>

Ilyas, M. (2018). Pengambilalihan dan penutupan perusahaan Yang berdampak pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun2003 Tentang Ketenagakerjaan . *jurnal Ius Constituendum, Vol3 No. 1*, 109 .

Suratin. (2004). Tanya Jawab UndangUndang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan . *Yrama Widya* , 5 .

Tobing, C. N. (2018). Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan kepastian Hukum dan Keadilan . *jurnal Hukum dan peradilan* Vol.7 No 2 , 298-299.

Zulhartati, S. (2010). Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan . *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora Volume 1 Nomor 1*, 78-82.