

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK PASCA TERBITNYA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 94/PUU-XXI/2023

Sugeng Prayitno

Universitas Langlangbuana Bandung, Indonesia

Email: sugengprayitno310@yahoo.com

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja dinilai tentunya sangat merugikan bagi para pekerja. kondisi ini dinilai sangat kritis dilihat dari proses peradilan yang kurang menguntungkan bagi pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Permasalahan pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang seringkali menjadi perhatian utama, tidak jarang pemutusan hubungan kerja (PHK) berakhir melalui pengadilan, karena mekanisme tersebut telah diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Setelah terbitnya Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 terjadi perbedaan terhadap permasalahan PHK, khususnya tentang daluarsa menuntut, apabila pekerja mengalami PHK. Pemberlakuan Putusan MK tanpa melihat sejak kapan pekerja tersebut telah bekerja di suatu perusahaan, membuat pekerja merasa diperlakukan tidak adil, yang disebabkan karena berkurangnya perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK pasca terbitnya Putusan MK tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia. Spesifikasi Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Batasan daluarsa pada jangka waktu 1 (satu) tahun untuk pengajuan gugatan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana ketentuan dalam Pasal 82 UU PPHI, yang mana substansinya hanya mengatur daluarsa bagi PHK terhadap Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun demikian dengan terbitnya Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 tersebut mengakibatkan terjadinya perubahan norma, yang mana daluarsa 1 (satu) tahun untuk melakukan gugatan, berlaku bagi seluruh PHK tanpa melihat penyebab terjadinya PHK tersebut.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, PHK.

Abstract

Termination of employment is certainly considered very detrimental to workers. This condition is considered very critical when viewed from the judicial process that is less favorable for workers for Termination of Employment (PHK), The problem of termination of employment is a problem that is often a major concern, not infrequently termination of employment (PHK) ends through the courts, because this mechanism has been regulated by Law No. 13 Concerning Manpower and Law No. 2 of 2004 Concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI). After the issuance of the Constitutional Court Decision No. 94 / PUU-XXI / 2023, there were differences regarding the issue of layoffs, especially regarding the expiration of the claim, if workers experience layoffs. The implementation of the Constitutional Court Decision without looking at how long the worker has worked at a company, makes workers feel treated unfairly, which is caused by the reduced protection for workers who are laid off after the issuance of the Constitutional Court Decision. This study

uses a normative legal approach, namely by inventorying, reviewing and analyzing and understanding the law as a set of regulations or positive norms in the legal system that regulates human life. Specification This study is a descriptive analytical study. The expiration limit is a period of 1 (one) year for filing a lawsuit related to termination of employment (PHK), as stipulated in Article 82 of the PPHI Law, the substance of which only regulates the expiration for PHK against Article 159 and Article 171 of the Manpower Law. However, with the issuance of the Constitutional Court Decision No. 94 / PUU-XXI / 2023, there has been a change in norms, where the expiration of 1 (one) year for filing a lawsuit applies to all PHK regardless of the cause of the PHK.

Keywords: *Legal Protection, Workers' Rights, PHK.*

A. PENDAHULUAN

Hukum dan keadilan begitu erat berkaitan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga apabila berbicara dengan hukum tentu tidak bisa dilepaskan dari keadilan yang merupakan salah satu tujuan dari adanya hukum. Namun demikian faktanya hukum yang dibentuk oleh pemerintah tidak selalu dapat memberikan rasa keadilan bagi masyarakat, bahkan seringkali menjadi boomerang bagi masyarakat, dalam hal ini adalah pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Fakta bahwa hukum yang ada diharapkan dapat melindungi pekerja, namun faktanya hukum tersebut merugikan kepentingan pekerja, salah satunya dapat dilihat dari proses peradilan terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca terbitnya Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang seringkali menjadi perhatian utama dalam hubungan ketenagakerjaan, hal tersebut tentu saja berdampak pada kestabilan perekonomian pekerja dan tak jarang juga akibat pemutusan kerja dapat mempengaruhi psikologi dan sosial pekerja, apalagi kalau pemutusan kerja di lakukan secara sepihak oleh perusahaan di mana mereka bekerja (Hananto & Lie, 2024).

Pengertian hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan dan upah. Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif yang artinya harus ada 3 unsur tersebut baru dapat dikatakan sebagai hubungan kerja (Prayitno, 2015). Wijayanti (2014), mengatakan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan ada fleksibilitas dalam pengaturan antara individu-individu yang dituangkan dalam perjanjian kerja (sifat privat) dan melibatkan campur tangan pihak pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan (sifat publik), kedua sifat ini tidak saling mengesampingkan satu sama lain karena adanya kaidah hukum *heterogen* yang dikeluarkan oleh pihak ketiga yaitu hukum ketenagakerjaan, pihak ketiga tersebut tidak termasuk kedalam hubungan kerja (Wewengkang, 2023).

Saat ini perkembangan perekonomian dan dunia usaha mengalami perubahan yang sangat pesat hal tersebut disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan tersebut telah mempengaruhi hubungan pekerja dan pengusaha, dimana banyak perusahaan yang memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi untuk meningkatkan produksi pada perusahaannya, sehingga permasalahan hubungan pekerja dan pengusaha semakin kompleks. Perusahaan seringkali dihadapkan pada kondisi yang kompetitif, yang terkadang berujung pada tindakan pemutusan hubungan kerja, hal tersebut dilakukan semata-mata dalam rangka melakukan efisiensi untuk menyelamatkan perusahaan dari keterpurukan, namun pemutusan hubungan kerja tersebut tidak jarang dilakukan tanpa melalui prosedur yang benar, serta tanpa memperhatikan hak pekerja, sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam hukum positif, Indonesia pengaturan terkait ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Kedua Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan yang bersifat materil antara lain: hubungan kerja, upah, perlindungan tenaga kerja, sedangkan apabila terjadi perselisihan/sengketa antara pekerja dengan pengusaha maka mekanisme yang digunakan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai hukum formil. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai hukum materil telah mengatur pula kerangka kerja perlindungan hak pekerja termasuk didalamnya prosedur tentang pemutusan hubungan kerja serta hak yang harus diberikan oleh pengusaha sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja. Meskipun Undang-Undang telah mengatur berbagai aspek tentang ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, namun demikian dalam pelaksanaannya, seringkali terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, khususnya dalam hal mekanisme pemutusan hubungan kerja. Ketidaksihonestan antara aturan dengan pelaksanaan tersebut menjadi salah satu penyebab terjadinya perselisihan antara pekerja dengan perusahaan yang dalam konteks ketenagakerjaan disebut dengan perselisihan Industrial.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang jenis dan hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), antara lain ketentuan Pasal 158 yang mengatur tentang PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, kemudian Pasal 160 ayat (3) yang mengatur tentang PHK bagi pekerja yang tidak dapat bekerja setelah 6 (enam) bulan karena dalam proses perkara pidana, serta ketentuan Pasal 162 yang mengatur tentang PHK yang disebabkan karena pekerja mengundurkan diri.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan putusannya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, seharusnya dilakukan dengan tidak melanggar asas-asas berikut:

1. Asas Perlindungan: Hak pekerja harus dilindungi oleh hukum, termasuk hak untuk menuntut setelah terjadinya PHK (daluarsa untuk menuntut).
2. Asas Keadilan: PHK harus dilakukan berdasarkan prinsip keadilan dan tidak diskriminatif.
3. Asas Transparansi: Proses PHK harus transparan dan jelas, termasuk alasan dan prosedur PHK.

Ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya”.

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyebutkan “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Perselisihan PHK terjadi karena adanya tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu

pihak, yang mana pihak lainnya tidak menerima terhadap hal tersebut. Pada prinsipnya PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pekerja maupun pengusaha. Mekanisme pemutusan hubungan kerja saat ini telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PP Nomor 35 Tahun 2021 (Ulfiaro, 2024).

Posisi pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai peran individu, melainkan juga harus mempertimbangkan keluarga mereka sebagai komponen yang tidak terpisahkan dari kehidupan mereka. Pemerintah mengakui hal ini dengan mengimplementasikan berbagai kebijakan untuk mendukung dunia usaha agar tetap bertahan, dengan tujuan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) (Thoif, 2022).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tentu saja sangat berdampak pada kelangsungan hidup para pekerja di kemudian hari, secara ekonomi dan psikologi tidak semua pekerja yang di PHK siap dalam menghadapi kondisi pemutusan hubungan kerja, mereka harus memikirkan keberlangsungan hidup mereka, tidak jarang para pekerja yang di PHK menempuh jalur hukum untuk memperjuangkan hak mereka dan mempertanyakan alasan pemutusan hubungan kerja.

Hukum formil dalam bidang ketenagakerjaan (UU PPHI) telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi para pihak yang tidak dapat menerima adanya pemutusan hubungan kerja, mulai dari mekanisme musyawarah mufakat (bipartit), kemudian mediasi (tripartit) sampai dengan mengajukan gugatan melalui pengadilan. Pasal 136 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI. Dari empat jenis perselisihan hubungan industrial, dua diantaranya putusan PHI memiliki sifat final dan tetap sehingga tidak dapat diajukan upaya hukum apapun. Dua jenis perselisihan tersebut adalah perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat buruh/pekerja. Sedangkan terhadap dua perselisihan lain yaitu perselisihan PHK dan perselisihan hak, dapat dilakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung apabila para pihak atau salah satu pihak tidak sependapat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Terkait dengan masalah adanya tenggang waktu yang diberikan oleh ketentuan Pasal 82 UU PPHI tersebut, saat ini mengalami perubahan norma dengan terbitnya Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 yang amarnya menyatakan, bahwa: Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Berdasarkan putusan MK tersebut dapat di maknai bahwa setiap pekerja yang mengalami PHK apabila akan mengajukan gugatan hendaknya di lakukan sebelum habis masa tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, apabila gugatan di lakukan setelah lewat waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, maka gugat tersebut tidak dapat diterima dan di nyatakan “daluarsa”, tanpa melihat penyebab terjadinya PHK tersebut.

Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023 yang substansinya merubah norma tentang daluarsa untuk melakukan gugatan akibat terjadinya PHK dipandang tidak mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja yang mengalami PHK, karena hal tersebut menurut penulis bertentangan dengan hak konstitusi pekerja yaitu hak melakukan gugatan atas Pemutusan Hubungan kerja, yang mana berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 PP 35/2021, pengertian pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Apabila dihubungkan dengan putusan MK No.94/PUU-XXI/2023 tentang tenggang waktu 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan, tentu hal tersebut sangat merugikan pekerja, karena faktanya dalam proses penyelesaian melalui bipartit dan tripartit saja dapat menghabiskan waktu sampai dengan 1 (satu) tahun. Hal tersebut menjadi berbeda apabila mengacu pada ketentuan Pasal 82 UU PPHI yang hanya mengatur daluarsa terhadap PHK yang diatur dalam ketentuan Pasal 159 dan Pasal 171 UU 13/2003, sementara apabila mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tidak ada daluarsa untuk mengajukan gugatan terhadap PHK selain yang diatur dalam Pasal 82 UU PPHI tersebut.

Konsep keadilan menurut Mochtar Kusumaatmadja dan Bernard Arief Sidharta pada prinsipnya lebih menitik beratkan pada pengayoman atau hukum yang lebih melindungi. Dalam perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh mempunyai posisi yang lebih lemah, sehingga sudah seharusnya pekerja/buruh mendapat perlindungan lebih dari negara (Kusumaatmadja, 1995). Oleh karena pekerja mempunyai posisi yang lebih rentan dan lemah, maka perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam mempertahankan keberlangsungan hidupnya, serta memberikan rasa keadilan dengan tujuan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan pekerja, baik secara fisik, mental dan spiritual.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena PHK pasca terbitnya Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi, mengkaji dan menganalisis serta memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia. Spesifikasi penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yang merupakan penelitian untuk menggambarkan alur komunikasi ilmiah dan menganalisa masalah yang ada yang akan disajikan secara deskriptif (Kusumaatmadja, 1995). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder antara lain mencakup bahan-bahan pustaka yang terkait penelitian, berupa antara lain: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier (Kusumaatmadja, 1995). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka. Studi pustaka merupakan penelaahan terhadap bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data dianalisis secara normatif-kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep negara hukum pada dasarnya bertolak pada ide dasar dimana sistem hukum dapat menjamin adanya kepastian hukum (*rechtszekerheid*) namun tetap memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Suatu negara dapat dikatakan sebagai negara hukum apabila dalam kehidupan bernegara tercakup 4 (empat) tuntutan dasar, berupa:

1. Tuntutan kepastian hukum yang merupakan kebutuhan langsung masyarakat,
2. Tuntutan bahwa hukum berlaku sama bagi segenap penduduk dan warga negara,
3. Legitimasi demokratis di mana proses pembentukan hukum harus mengikut sertakan dan mendapat persetujuan rakyat,
4. Tuntutan akal budi yaitu menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dan masyarakat.

Mengacu pada pendapat Mochtar Kusumaatmadja (1995), fungsi hukum dalam masyarakat Indonesia yang sedang membangun tidak cukup untuk menjamin kepastian dan ketertiban. Menurut Mochtar Kusumaatmadja, hukum diharapkan agar berfungsi lebih daripada itu yakni sebagai “sarana pembaharuan masyarakat” atau “sarana pembangunan”. Lebih lanjut Mochtar Kusumaatmadja (1995) mengatakan hukum merupakan “sarana pembaharuan masyarakat” didasarkan kepada anggapan bahwa adanya keteraturan atau ketertiban dalam usaha pembangunan dan pembaharuan itu merupakan suatu yang diinginkan atau dipandang (mutlak) perlu. Anggapan lain yang terkandung dalam konsepsi hukum sebagai sarana pembaharuan adalah bahwa hukum dalam arti kaidah atau peraturan hukum memang bisa berfungsi sebagai alat (pengatur) atau sarana pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan dan pembaharuan

Hukum hadir ditengah tengah masyarakat guna mengintegrasikan dan mengkordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.

Menurut Satjito Rahardjo (2003) perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.

Dalam perselisihan hubungan industrial posisi pekerja/buruh mempunyai posisi yang lebih lemah, sehingga sudah seharusnya pekerja/buruh mendapat perlindungan lebih dari negara. Perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut harus menjadi salah satu tujuan dari negara saat membuat peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan, sebagaimana pendapat Imam Soepomo yang menyatakan, bahwa tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan (Soepomo, 1992).

Perlindungan hukum sebagai gambaran dan berfungsinya hukum itu sendiri, dimana dalam konsep negara hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kebahagiaan.

Pada hakekatnya hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah atau norma. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Menurut Imam Soepomo (1992), perlindungan hukum bagi pekerja terbagi dalam 3 (tiga) macam perlindungan, antara lain:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Konsep perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, baik secara ekonomi, sosial dan teknis telah secara jelas dijabarkan dalam UU ketenagakerjaan tersebut, namun terhadap perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, hal tersebut masih perlu mendapatkan perhatian serius dari pemerintah (Khakim, 2014).

Menurut Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah 35/2021, pengertian pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Terjadinya PHK menyebabkan berakhirnya kewajiban karyawan untuk bekerja di tempat kerjanya. Namun demikian, hal tersebut juga menimbulkan hak dan kewajiban baru sebagai akibat dari PHK. Ketika terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kompensasi berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang sering terjadi dalam dunia bisnis, namun dampak dari PHK tersebut perlu diantisipasi. Bila kita melihat pengaturan dalam UU ketenagakerjaan bahwa putusnya hubungan kerja menurut UU ketenagakerjaan bisa di sebabkan oleh beberapa hal seperti pada ketentuan Pasal 158 karena adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, Pasal 160 ayat (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pasal 162 pengunduran diri atas keinginan sendiri, Pasal 163 Pemutusan terjadi karena adanya ganti kepemilikan perusahaan, Pasal 164, pengusaha dapat melakukan PHK karena, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan mengalami kerugian atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), Pasal 165 Perusahaan dapat melakukan PHK, karena perusahaan mengalami pailit, Pasal 166, PHK karena pekerja meninggal dunia, Pasal 167 PHK karena pekerja memasuki masa pensiun, Pasal 168 PHK karena pekerja mangkir selama 5 (lima) hari berturut turut.

Sementara itu dalam ketentuan Pasal 171 telah mengatur, bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Mekanisme yang dapat ditempuh bagi pekerja yang tidak dapat menerima/menolak keputusan PHK, yaitu dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adapun bunyi pasal tersebut adalah: Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Namun pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 94/PUU-XXI/2023, yang menyebutkan bahwa “Pasal 82 UU 2/2024 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ‘Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha’. Artinya, pekerja/buruh yang tidak menerima keputusan PHK dari pihak pengusaha diberi waktu setahun untuk mengajukan gugatan.

Selanjutnya putusan MK No. 012/PUU-I/2003 menyatakan Pasal 159 UU 13/2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan dengan konstitusi. Kemudian pada perkembangannya Pasal 159 dan 171 saat ini telah dihapus oleh UU Cipta Kerja, sehingga keduanya tak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat. Akibatnya Pasal 82 UU 2/2004 kehilangan objek yang diaturnya, kecuali untuk mengatur Pasal 160 ayat (3) yang tidak mengalami perubahan.

Menurut Timboel seharusnya Putusan MK tersebut hanya digunakan terhadap gugatan karena alasan PHK yang mengacu Pasal 160 ayat (3). Yakni PHK terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses pidana. Lebih lanjut Timboel mengatakan ada pandangan berbeda terhadap putusan tersebut, yang menilai daluarsa gugatan PHK 1 (satu) tahun itu untuk semua jenis alasan PHK. Bila Putusan MK tersebut diinterpretasikan untuk mengatur daluarsa gugatan PHK untuk semua alasan maka hal tersebut akan merugikan buruh/pekerja, terlebih bagi pekerja yang telah mempunyai hubungan kerja sebelum terbitnya Putusan MK tersebut.

Menyikapi polemik yang terjadi pasca Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023, menurut hemat penulis putusan tersebut tentu akan mecederai para pekerja, terutama para pekerja yang terkena PHK, apabila diterapkan kepada seluruh jenis PHK tanpa melihat penyebab terjadinya PHK, serta tanpa mempertimbangkan kapan mulai terjadinya hubungan kerja, sehingga pekerja akan kehilangan hak untuk memperjuangkan hal-hal yang seharusnya didapatkan pasca terjadinya PHK.

Bila kita mengacu kepada ketentuan UU Ketenagakerjaan terlihat perlindungan hukum yang nyata terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, namun dengan terbitnya Putusan MK tersebut, pekerja seolah-olah kehilangan perlindungan hukum terhadap ketidakadilan yang dialaminya, karena harus berpacu dengan waktu untuk dapat mengajukan atau melakukan gugatan karena Pasal yang selama ini digunakan sebagai pegangan dalam melakukan gugatan telah dihapus melalui Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023.

Terdapat 3 materi muatan yang berasal dari Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 82 UU PPHI yaitu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/buruh dalam proses pidana, dan pemutusan hubungan kerja sebab pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan berkaitan pekerja/buruh yang tidak menerima PHK atas alasan kesalahan berat dapat mengajukan gugatan ke Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 159 serta Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 angka 51 dan angka 63 sehingga Pasal 82 UU 2/2004 kehilangan objek yang diaturnya, kecuali untuk mengatur Pasal 160 ayat (3) yang karena tidak mengalami perubahan.

Fakta yang tidak dapat dikesampingkan, masih banyak pekerja yang tidak memahami terhadap hak serta cara menuntut hak dalam hubungan kerja apabila terjadi pelanggaran, sehingga dengan adanya daluarsa terhadap semua jenis PHK tersebut mengakibatkan banyak pekerja yang kehilangan hak untuk menuntut, disebabkan karena peristiwa PHK yang dialami telah melampaui waktu 1 (satu) tahun. Sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur daluarsa terhadap PHK yang disebabkan karena pekerja melakukan kesalahan berat, PHK karena pekerja ditahan 6 (enam) bulan dalam proses pidana, serta PHK karena pekerja mengundurkan diri.

Berdasarkan hal tersebut penulis berpendapat, akan memenuhi rasa keadilan apabila daluarsa mengajukan gugatan 1 (satu) tahun yang diatur dalam Putusan MK No. 94/PUU-XXI/2023, seharusnya hanya diterapkan terhadap pekerja yang mempunyai hubungan kerja sebelum terbitnya Putusan MK tersebut. Pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan hanya menyangkut prosedur dan tatacara pemutusan hubungan kerja, akan tetapi lebih jauh PHK juga menyangkut tentang pemenuhan hak-hak pekerja pasca terjadinya PHK tersebut. Harus

difahami akibat dari PHK mempunyai akibat jangka panjang bagi pekerja, utamanya dalam rangka mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan tanggung jawab sepenuhnya dari pemerintah, dalam rangka menjalankan amanat konstitusi. Hal tersebut dapat dilihat dalam Alinea IV Pembukaan UUD 1945, ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28D ayat (1) dan (2), yang mana hal tersebut sebagai wujud nyata dari pemerintah terhadap pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja/buruh di Indonesia.

D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hak dasar yang melekat pada diri pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 94/PUU-XXI/2023, apabila diimplementasikan tanpa melihat sejak kapan pekerja mulai bekerja serta mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha, maka hal tersebut akan berdampak pada hilangnya hak pekerja untuk hal-hal yang seharusnya didapatkan oleh pekerja, sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemerintah sebagai pihak yang diberikan amanat oleh konstitusi seharusnya segera menerbitkan aturan sebagai pelaksana atas terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 94/PUU-XXI/2023, yang mengatur daluarsa 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan PHK hanya berlaku bagi PHK yang disebabkan karena pekerja melakukan kesalahan berat/mendesak, PHK karena pekerja ditahan 6 (enam) bulan dalam proses pidana, serta PHK karena pekerja mengundurkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- DA, A. T. (2024). *Putusan Daluarsa Gugatan PHK Setahun, Serikat Buruh: Berpotensi Merugikan Pekerja*. Diakses dari; <https://www.hukumonline.com/berita/a/putusan-daluarsa-gugatan-phk-setahun--serikat-buruh--berpotensi-merugikan-pekerja-1t65e81e2033273/>
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT. SUS PHI/2023/PN. JKT. PST). *UNES Law Review*, 6(4), 10711-10722.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kusumaatmadja, M. (1995). *Hukum, Masyarakat, dan Pembinaan Hukum Nasional*, Bandung: Binacipta.
- Mewengkang, F. G., & Masnun, M. A. (2024). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Makassar (Studi Kasus Putusan Nomor 260K/TUN/2023). *Novum: Jurnal Hukum*, 121-132.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Prayitno, S. (2015). *Analisis Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Sebagai Upah Terendah Bagi Pekerja/Buruh Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep. 1581-Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023. Diakses dari; https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_9665_170918_4364.pdf
- Rahardjo, S. (2003). *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Soepomo, I. (1992). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 265-285.

Ulfiaro, S., & Ronaboyd, I. (2024). Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1061 K/PDT. SUS-PHI/2023 Tentang Daluwarsa Pengajuan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Novum: Jurnal Hukum*, 339-348.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial