

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA  
ATAS PENUTUPAN PERUSAHAAN AKIBAT DILAKUKANNYA  
RELOKASI PERUSAHAAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Hukum**



**Disusun oleh :**

**FAFA EKA FEBRI FARIDA  
NIM : 202210380211041**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2024**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK  
PEKERJA ATAS PENUTUPAN PERUSAHAAN  
AKIBAT DILAKUKANNYA RELOKASI PERUSAHAAN**

Diajukan oleh :


**FAFA EKA FEBRI FARIDA  
202210380211041**

Telah disetujui  
Pada hari/tanggal, Senin/15 Juli 2024

Pembimbing Utama

  
Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si

Pembimbing Pendamping

  
Dr. Tongat, S.H., M.Hum

Direktur  
Program Pasca Sarjana

  
Prof. Latipun, Ph.D

Ketua Program Studi  
Magister Hukum

  
Dr. Herwastoeti, S.H., M.Si

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**FAFA EKA FEBRI FARIDA**

202210380211041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Senin/**15 Juli 2024**  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : **Dr. Herwastoeti, SH., M.Si**  
Sekretaris : **Dr. Tongat, SH., M.Hum**  
Penguji I : **Dr. Catur Wido Haruni, SH., M.Si. M.Hum**  
Penguji II : **Dr. Surya Anoraga, SH., M.Hum**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **FAFA EKA FEBRI FARIDA**

NIM : **202210380211041**

Program Studi : **Magister Hukum**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA ATAS PENUTUPAN PERUSAHAAN AKIBAT DILAKUKANNYA RELOKASI PERUSAHAAN** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juli 2024

Yang menyatakan.



**FAFA EKA FEBRI FARIDA**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah Peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan cinta kasih-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA ATAS PENUTUPAN PERUSAHAAN AKIBAT DILAKUKANNYA RELOKASI PERUSAHAAN”**. Tesis ini dibuat guna memenuhi tugas akhir akademik dan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. Peneliti menyadari terselesaikannya Tesis ini tidak terlepas dari do’a, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka tidak bersyukur manusia kepada Allah SWT. jika dia tidak berterima kasih kepada sesama manusia. Oleh karena itu Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga tercinta Bapak Darto, Ibu Sriweni, serta Azzahra Ufaira yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, doa, serta semangat yang luar biasa dan menjadi motivasi pertama bagi Peneliti untuk segera menyelesaikan Tesis ini hingga akhir;
2. Fafa Eka, selaku Peneliti. Terima kasih tetap selalu dalam keadaan sehat, tidak menyerah sampai pada di titik ini. Semoga selalu bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil. Mari tetap bekerja sama dalam waktu yang lebih lama untuk memulai hal-hal baru tanpa peduli perkataan orang-orang yang bermaksud untuk menjatuhkan.
3. Ibu Assc. Prof. Dr. Herwastoeti, selaku Dosen pembimbing I serta Bapak Prof. Dr. Tongat, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan banyak pengetahuan serta dukungan untuk Peneliti selama proses penyusunan Tesis ini;
4. Seluruh Dosen pada program studi Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuannya kepada Peneliti dari awal kuliah hingga selesai;
5. Seluruh Staf Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang yang telah banyak membantu dalam administrasi dari awal kuliah hingga saat ini;

6. M. Zulkarnain, yang telah bersedia memberikan waktu, cinta dan kasih sayangnya sebagai bentuk dukungan kepada Peneliti dari sejak pendaftaran hingga selesainya Tesis ini. Terima kasih untuk segala hal-hal baik yang sekiranya tidak Peneliti sebutkan;
7. Nyadina Eka Santi selaku sepupu dan sahabat dari kecil, terima kasih telah memberikan semangat dan memberikan banyak bantuan selama proses penyusunan Tesis;
8. Teman-teman kelas Hukum Bisnis yang telah membantu dan memberikan semangat kepada Peneliti;
9. Sahabat saya Sofi Anjasari, yang telah memberikan kebaikan, bantuan, dan semangat dari tahun 2017 sampai dengan saat ini;
10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan Tesis ini yang tidak bisa Peneliti sebutkan satu-persatu.

Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya dan do'a yang tulus untuk semua yang telah membantu Peneliti. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan memberikan keberkahan bagi kita semua. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dari Tesis ini, oleh karena itu kritik dan saran masih sangat dibutuhkan demi kesempurnaan Tesis ini. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi Peneliti sendiri dan bagi setiap yang membacanya. Terima kasih.

**Malang, 15 Juli 2024**

**Fafa Eka Febri Farida**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iiiv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
PENDAHULUAN .....	1
RUMUSAN MASALAH.....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A.    Tinjauan tentang Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan yang Melakukan Penutupan akibat Relokasi.....	8
B.    Tinjauan tentang Perlindungan Hukum Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja 14 .....	
C.    Tinjauan tentang Hak-Hak Pekerja.....	18
a.    Hak Untuk Mendapatkan Upah .....	18
b.    Perlindungan Jam Kerja .....	18
c.    Perlindungan Tunjangan Hari Raya .....	19
d.    Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	19
e.    Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	20
f.    Hak Cuti dan Waktu Istirahat.....	20
METODE PENELITIAN .....	27
HASIL PENELITIAN .....	28
A.    Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan yang melakukan Penutupan Akibat Relokasi Perusahaan.....	28
B.    Hak-hak yang diperoleh Pekerja sebagai bentuk Perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja akibat dilakukannya Relokasi Perusahaan.....	40
KESIMPULAN.....	50
SARAN.....	52
DAFTAR PUSTAKA .....	53

# **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA ATAS PENUTUPAN PERUSAHAAN AKIBAT DILAKUKANNYA RELOKASI PERUSAHAAN**

## **Penulis**

FAFA EKA FEBRI FARIDA  
NIM 202210380211041

## **Pembimbing**

Pembimbing Assc. Prof. Dr. Herwastoeti (NIDN 0705096001)  
Assc. Prof. Dr. Tongat (NIDN 0013016701 )

Magister Hukum

Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

## **ABSTRAK**

Relokasi perusahaan merupakan memindahkan perusahaan dari tempat yang sebelumnya ke tempat yang baru dan wajib dilaporkan secara tertulis kepada Kementerian bidang Ketenagakerjaan. Terjadinya Relokasi perusahaan akan mengakibatkan dampak buruk bagi Pekerja/Buruh, salah satunya Pemutusan Hubungan Kerja. Pada akhir tahun 2023 terdapat 5 (lima) perusahaan yang melakukan Relokasi ke daerah yang memiliki upah minimum lebih rendah, sehingga hal itu akan berdampak bagi banyak orang yang bekerja pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja perusahaan yang melakukan Relokasi, dengan metode penelitian yuridis normatif yang bersumber pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun hasil dari penelitian ini, peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya mengatur mengenai bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja akibat Relokasi, undang-undang hanya menjelaskan tentang definisi Relokasi. Sehingga dalam hal ini terdapat kekosongan hukum ketika Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Relokasi, begitupun Pekerja/Buruh tidak memiliki perlindungan terkait dengan hak-haknya yang wajib dipenuhi oleh Pengusaha. Dilain itu, undang-undang telah menentukan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi yang diikuti Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti Penutupan Perusahaan akibat mengalami kerugian. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan akibat mengalami kerugian juga memberikan kompensasi yang nominalnya lebih sedikit dibandingkan dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun, mengundurkan diri, atau perusahaan sedang dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

**Kata kunci : Relokasi, Penutupan Perusahaan, Hak Pekerja**



## PENDAHULUAN

Pertumbuhan pembangunan suatu Negara sangat tergantung pada pertumbuhan perekonomiannya. Salah satu indikator sebagai motor penggerak, pertumbuhan ekonomi adalah iklim investasi di negara tersebut. Oleh karena itu, investasi yang sepi menyebabkan pertumbuhan ekonomi nasional tidak berjalan optimal. Sehingga penyerapan tenaga kerja tidak berjalan memadai.

Tenaga kerja merupakan peranan utama pelaksanaan pembangunan masyarakat di Indonesia. Tujuan dari pembangunan masyarakat diantaranya adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan dayagunanya. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>1</sup>, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembangunan untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>2</sup>

Berdirinya suatu perusahaan akan sangat membantu bagi masyarakat lokal yang berdomisili di sekitar perusahaan. Hal ini dikarenakan terciptanya lapangan kerja bagi masyarakat yang tentunya akan sangat membantu guna memenuhi kebutuhan ekonominya. Namun beberapa tahun belakang banyak kita lihat di media

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>2</sup> Asri Wijayati. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm 6

berita tentang perusahaan yang akan melakukan relokasi dengan berbagai alasan yang menjadi faktor relokasi tersebut.

Pada akhir tahun lalu, terdapat berita yang mengatakan bahwa Apindo Jawa Barat sangat prihatin tentang banyaknya perusahaan yang melakukan relokasi dan bahkan gulung tikar. Selama tahun 2023 terdapat lima perusahaan yang sudah melakukan relokasi ke daerah lain yang upah minimumnya lebih rendah. Selain itu juga banyaknya perusahaan yang gulung tikar karena memang tidak mampu mendapatkan penghasilan yang sesuai.<sup>3</sup> Faktor kenaikan tentu juga tidak menjadi satu-satunya alasan perusahaan melakukan relokasi, karena sudah pasti terdapat faktor-faktor lainnya yang mengakibatkan perusahaan memutuskan untuk melakukan relokasi.

Permasalahan akan terjadi tidak menentu khususnya bagi pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Dimana ternyata perusahaan yang selama ini menjadi gantungan hidupnya akan melakukan relokasi yang tentunya akan berdampak terhadap statusnya sebagai pekerja. Dampak yang timbul dari relokasi perusahaan tentunya akan menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Pekerja yang bekerja di Perusahaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyheramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya Pemutusan Hubungan Kerja itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak<sup>4</sup>.

Beberapa alasan yang seringkali digunakan oleh pihak perusahaan dalam hal melakukan Pemutusan Hubungan Kerja mulai dari kesulitan keuangan, ketidakpuasan akan kinerja karyawan, melakukan efisiensi, sampai dengan langkah terakhir melakukan relokasi akibat kerugian yang telah dialami beberapa tahun terakhir. Dalam hal dilakukannya relokasi, banyak perusahaan yang melakukan pemindahan pabrik atau perusahaannya ke daerah lain karena menghindarkan

---

<sup>3</sup> Agus Yulianto. 2023. *Apindo Jabar Prihatin banyak Perusahaan di Jabar Relokasi dan Gulung Tikar*. Web : <https://rejabar.republika.co.id/berita/s5hsos396/apindo-jabar-prihatin-banyak-perusahaan-di-jabar-relokasi-dan-gulung-tikar>. Diakses 16 Mei 2023. Pukul 09.47 WIB

<sup>4</sup> Darwan. 2000. *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya

pembayaran soal upah minimum yang tinggi dengan tujuan melakukan efisiensi keuangan Perusahaan.<sup>5</sup>

Secara garis besar penyebab mendasar yang menjadi pendorong relokasi adalah sebagai berikut :<sup>6</sup>

1. Masalah perburuhan. Maraknya pemogokan dan demo, kenaikan upah minimum yang terlalu cepat dan memberatkan Pengusaha, namun tidak diimbangi produktifitas, serta masalah keahlian dan etos kerja yang relatif rendah.
2. Distorsi otonomi daerah. Pemerintah daerah tingkat II, baik kota maupun kabupaten memiliki persepsi yang salah dalam memahami pelaksanaan otonomi daerah. Pemerintah daerah selalu memahami indikator kesuksesan otonomi daerah dengan tingkat kenaikan pendapatan asli daerah (PAD), tanpa memperhatikan dampak negatifnya bagi dunia usaha. Akibatnya banyak Perda tentang retribusi tak terkontrol, sehingga merugikan Pengusaha domestik dan investor.
3. Pungutan liar. Pungutan liar terjadi di tempat industri maupun dijalan distribusi. Pelakunyanpun bermacam-macam, mulai dari oknum birokrasi hingga preman di jalan. Pungli inilah yang banyak dikeluhkan dunia usaha, selain Perda tentang Pajak dan Retribusi.
4. *Law Enforcement* yang sangat lemah. Hal ini menyebabkan tidak adanya kepastian hukum dan tentu sangat jelas mengganggu kondusifitas dalam usaha.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya bagi siapapun baik dari kalangan Pengusaha maupun Pekerja. Terjadinya PHK tentu pihak Pekerja yang dalam posisi terugikan karena dengan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam

---

<sup>5</sup> Vincensia A C. 2022. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Universitas Padjadjaran. Jurnal Ilmu Hukum. Vol 8. No.1

<sup>6</sup> Miryanti. 2004. *Penyelesaian Hukum Akibat PHK pada Perusahaan yang Melakukan Relokasi ke Luar Negeri*. Dalam tulisan : Agus Miftahul Surur, dkk. *Relokasi Japfa Comreed ke Vietnam*. Surabaya : Jawa Pos. Jum'at 27 Februari 2004. Hal.4

hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, serta pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.

Hubungan kerja yang baik antara pekerja/buruh dan pengusaha bukan merupakan indikasi tidak adanya perselisihan diantara keduanya. Mengantisipasi akibat yang ditimbulkan dari kemungkinan terjadinya perselisihan yang dapat merugikan banyak pihak baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah maka perlu adanya suatu aturan hukum yang mengatur hal tersebut. Terlebih mengenai perselisihan mengenai hak-hak dari Pekerja setelah adanya Pemutusan Hubungan Kerja.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di lingkungan tempat kerja dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja ini merupakan dasar utama dalam ketenagakerjaan yang menyebabkan lahirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan mengenai hubungan kerja. Hubungan kerja sebagai hubungan hukum lahir karena adanya perjanjian kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja.<sup>7</sup> Keberadaan perjanjian kerja tersebut penting karena tidak hanya sebagai dasar lahirnya hubungan kerja, namun juga sebagai dasar yang menggariskan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, dan sebaliknya.

Sebagaimana suatu bentuk hubungan yang lain, hubungan kerja memiliki kemungkinan untuk terputus. Terputusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>8</sup> PHK dapat terjadi karena beberapa hal, yakni karena PHK demi hukum seperti dalam hal pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja meninggal dunia, atau PHK dari sisi pekerja, yakni ketika pekerja mengundurkan diri (*resign*), serta PHK dari sisi pengusaha, yakni ketika pengusaha memutuskan hubungan kerja karena sebab tertentu.

---

<sup>7</sup> Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia. h. 45. Lihat pula Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, disebutkan secara eksplisit bahwa: "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh".

<sup>8</sup> Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai: "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Pemutusan Hubungan Kerja diatur secara khusus dalam Bab XII UU Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja ini merupakan bagian dari pengejawantahan negara Indonesia sebagai penganut sistem *welfare state* atau tipe negara kesejahteraan, di mana negara melalui pemerintah banyak melakukan campur tangan pada berbagai urusan warga negaranya untuk melindungi pihak yang lebih lemah. Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan dibuat untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang posisinya lebih lemah. Hal ini penting mengingat jika berbicara mengenai hak-hak pekerja, maka berarti membicarakan hak-hak asasi,<sup>9</sup> yang dalam kaitannya dengan PHK yakni hak-hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana ditentukan dalam UUD Negara RI Tahun 1945.<sup>10</sup> Untuk itu, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan atau pelanggaran hak, pelaksanaan PHK diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Salah satu konflik atau perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja adalah kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan pengusaha. Alasan Pemutusan Hubungan kerja sepihak itupun sering dikaitkan dengan alasan efisiensi yang mana permasalahan timbul karena pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi kurang sesuai atau pihak pekerja meminta hak-hak mereka melebihi normatif<sup>11</sup>.

Pembangunan ekonomi nasional yang diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi yang berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional bertujuan untuk mewujudkan

---

<sup>9</sup> Nindry Sulistya Widiastiani. 2021. *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011*. Jurnal Konstitusi, Vol. 18, No. 2

<sup>10</sup> Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, disebutkan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 28 D ayat (2), bahwa: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

<sup>11</sup> <http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>, diakses pada tanggal 9 Juni 2024, pukul 15.43 WIB

kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi/perusahaan, dibutuhkan pengaturan manajemen yang efisien dan efektif.<sup>12</sup>

Pertumbuhan ekonomi yang tidak selalu berkembang baik menyebabkan pelaku usaha akan memutar otak untuk menyelamatkan perusahaannya demi keberlangsungan bisnis.<sup>13</sup> Ditengah banyaknya bisnis dalam industri yang sama menjadikan kompetisi antar perusahaan pun semakin ketat, menyebabkan perusahaan harus melakukan peningkatan produksi dan efisiensi. Perusahaan yang melakukan efisiensi tinggi menunjukkan perusahaan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan dalam waktu yang singkat.

Efisiensi yang dilakukan dapat berupa mengurangi anggaran, mengurangi lembur. Jalan lain melakukan efisiensi adalah melakukan pengurangan jumlah pekerja. Pengurangan pekerja ini seringkali digunakan oleh pengusaha sebagai alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Istilah yang digunakan pun bermacam-macam seperti reorganisasi, restrukturisasi, kelebihan pekerja, dan sebagainya. Terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi ini menimbulkan pro dan kontra bagi banyak pihak. Salah satunya adalah Mahfud M.D., mantan hakim Mahkamah Konstitusi yang berpendapat bahwa PHK dengan alasan reorganisasi dan efisiensi merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai alasan PHK karena efisiensi dapat dilakukan pengusaha dengan ketentuan perusahaan harus tutup secara permanen. Hal ini pula yang dipahami oleh Mahkamah Konstitusi dalam putusannya.<sup>14</sup>

Adapun mengenai permasalahan yang telah Penulis uraikan di atas, ada beberapa penelitian yang Penulis jadikan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut antara lain :

1. Miryanti, Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Dalam Skripsinya yang berjudul *Penyelesaian Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada*

---

<sup>12</sup> <http://rizallovers.blogspot.com/2013/05/makalah-efisiensi.html>, diakses pada tanggal 9 Juni 2024, pukul 15.50 WIB

<sup>13</sup> <http://business-law.binus.ac.id/2016/09/28/efisiensi-sebagai-alas-pemutusan-hubungan-kerja/>, diakses pada tanggal 9 Juni 2024, pukul 15.58 WIB

<sup>14</sup> Lorita Fadianti. 2021. *PHK alasan efisiensi Pasca Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012*. Jurnal Magister Hukum : Universitas Indonesia. Vol.1 No.1

Perusahaan yang Melakukan Relokasi ke Luar Negeri. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengaturan mengenai relokasi perusahaan ke luar negeri mengakibatkan terjadinya PHK karena tidak adanya rumusan norma yang jelas dan tegas mengenai syarat-syarat perusahaan yang melakukan relokasi. Sehingga para meter yang tidak jelas menyebabkan relokasi yang berujung pada PHK niscaya jika Penguasa mengingikannya.

2. Vincensia Anindya Cahyaningtyas, Universitas Padjadjaran. Dalam Penelitian Jurnal yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perusahaan harus memenuhi pembatasan apabila melakukan efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 yakni perusahaan tutup dan tidak beroperasi kembali. Perselisihan antara buruh dan pengusaha terkait pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan sesuai dengan UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah Penuliskan jelaskan dalam latar belakang, maka Penulis akan meneliti tentang :

1. Bagaimana pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang melakukan penutupan akibat relokasi perusahaan?
2. Apakah pengaturan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang melakukan penutupan akibat relokasi sudah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja?

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan tentang Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan yang Melakukan Penutupan akibat Relokasi

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha di lingkup tempat kerja. Hubungan kerja ini didasarkan atas perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha, dan sekaligus menggariskan hak dan kewajiban keduanya dalam hubungan hukum tersebut. Pada titik tertentu, selayaknya pada hubungan-hubungan yang lain, hubungan kerja juga memiliki kemungkinan untuk putus atau berakhir. Istilah untuk menyebut berakhirnya hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>15</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu aspek yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada pertimbangan adanya kemungkinan berselisih, kesewenang-wenangan, dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja. Iman Soepomo menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>16</sup> Terlihat, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang krusial bagi pekerja, sehingga perlu dilakukan pengaturan lebih lanjut untuk melindungi posisi pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja menurut Sastrohadiwiryono merupakan suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan ataupun atas kebijakan perusahaan di mana tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak cakap lagi dan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.<sup>17</sup> Melihat definisi ini, Pemutusan

---

<sup>15</sup> Nindry Sulisty Widiastiani. 2021. *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011*. Jurnal Konstitusi, Vol. 18, No. 2

<sup>16</sup> Iman Soepomo. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan. h. 115-116.

<sup>17</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo. hal. 305.



Hubungan Kerja disimpulkan sebagai suatu tindakan sepihak dari pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerjanya karena alasan tertentu.

Berbeda dengan definisi tersebut, Undang-Undang Ketenagakerjaan justru memberikan pengertian yang lebih umum. Pemutusan Hubungan Kerja diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>18</sup> Definisi ini memberikan generalisasi bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya secara spesifik dapat dilakukan oleh pengusaha saja, namun juga oleh pekerja. Sebab, hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang sifatnya timbal balik, serta perjanjian kerja yang mendasari hubungan tersebut juga merupakan perjanjian timbal balik di mana masing-masing pihak dapat mempunyai hak serta kewajiban. Oleh karena itu, keduanya sama-sama berhak untuk memutus hubungan kerja.

Jenis-jenis PHK dalam doktrin terbagi menjadi:<sup>19</sup>

1. PHK oleh pengusaha, yaitu PHK oleh pihak pengusaha karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu.
2. PHK oleh pekerja, yaitu PHK oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan tertentu dan prosedur tertentu. Misalnya karena pekerja mengundurkan diri.
3. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya. Misalnya karena pensiun, atau karena meninggalnya pekerja.
4. PHK oleh pengadilan hubungan industrial, yaitu PHK oleh putusan pengadilan, yang terjadi karena alasan-alasan tertentu yang berdasarkan Undang-Undang mendesak dan penting, misalnya terjadinya peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

Relokasi diartikan sebagai “pemindahan tempat, pengalihan lokasi”<sup>20</sup>.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa relokasi adalah memindahkan Perusahaan

---

<sup>18</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. h. 66

dari tempat sebelumnya ke tempat yang lain (baru). Melalui teori relokasi industri tradisional memaparkan bahwa relokasi industri terjadi antar daerah dengan tingkat perkembangan ekonomi yang berbeda untuk mengoptimalkan sumber daya dan kebijakan Pemerintah, hal tersebut yang mendasari bahwa relokasi industri saat ini menjadi isu sentral bagi keberlanjutan pembangunan ekonomi suatu Negara.

Menurut pasal 1 huruf h Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di perusahaan, memindahkan perusahaan adalah memindahkan tempat kedudukan dan atau lokasi perusahaan, atau mengalihkan pemiliknnya.<sup>21</sup> Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap menghentikan, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah menghentikan, memindahkan atau membubarkan perusahaan.

Dalam hal dilakukannya relokasi perusahaan karena pengusaha merasa perlu melakukan efisiensi dengan tujuan untuk menyelamatkan keuangan perusahaan. Disebutkan dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Perundang-Undangan menjadi Undang-Undang bahwa :

“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan : Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.”

Merujuk pada unsur-unsur dari Pasal tersebut, relokasi bukanlah bentuk dari penutupan perusahaan karena tujuan relokasi bila dilihat dengan kaca mata bisnis baik dari segi geografis maupun dari segi lainnya akan banyak hal yang menjadi pertimbangan pengusaha untuk melakukan relokasi dengan tujuan agar Perusahaan tetap bisa bertahan dengan kondisi yang ada pada masa yang akan datang.

---

<sup>20</sup> Petter Salim. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta : Modern English Press. Hal.1255

<sup>21</sup> Pasal 1 huruf Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang WLKP

Disamping itu, dilihat dari pertimbangan pengusaha dalam soal upah dan perburuhan dimana pengusaha cenderung memilih standar UMK yang rendah untuk dijadikan tempat usaha, regulasi dari segi birokrasi yang memberikan kemudahan aturan lingkungan dan proses perizinan oleh pemerintah daerah setempat. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada definisi tentang efisiensi sehingga aturan hukum yang jelas mengenai efisiensi itu sendiri hingga saat ini masih menjadi perdebatan karena terdapat penafsiran yang berbeda-beda.

Kata efisiensi yang terdapat dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Perundang-Undangan menjadi Undang-Undang tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau juga "Mengefisienkan biaya tenaga kerja/upah" dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan melakukan penutupan dan tutupnya perusahaan ini adalah sebagai bentuk dari efisiensi agar dapat keluar dari zona kerugian, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi atas kerugian, dengan jalan terakhir menutup perusahaan".

Selanjutnya dijelaskan pula dalam pasal 36 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.

Frasa pada kalimat "Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti....." dalam hal ini tidak menjelaskan secara jelas atas frasa penutupan perusahaan dalam artian sementara atau tutup selama-lamanya. Dalam konteks ini, siapa saja terutama Pengusaha dapat menafsirkan pasal tersebut sesuai dengan kepentingan masing-masing, seperti halnya menganggap bahwa efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan dan melakukan relokasi ke daerah lain merupakan bagian dari

efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan<sup>22</sup>. Sehubungan dengan penutupan perusahaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan hak kepada pengusaha untuk menutup perusahaannya asalkan dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar. Penutupan perusahaan telah diatur dalam Pasal 146 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa :<sup>23</sup>

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Meskipun pengusaha diperkenankan untuk melakukan penutupan perusahaan, pelaksanaannya harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang sesuai dan benar. Prosedur yang dimaksud adalah sebagaimana telah diatur dalam Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003<sup>24</sup>, bahwa :

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

---

<sup>22</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>23</sup> Pasal 146 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>24</sup> Ibid, Pasal 148

- a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*), dan
  - b. Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) ditangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan disebutkan dalam Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan, bahwa : Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa relokasi perusahaan dapat berakibat penutupan perusahaan. Begitupun penutupan perusahaan juga dapat berakibat buruk kepada pekerja maupun perusahaan. Untuk itu dalam dituangkan dalam Undang-Undang bahwa Pemerintah tidak menghendaki adanya penutupan perusahaan, dan jika tidak ada jalan lain, maka penutupan perusahaan diperkenankan alaskan dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar diantaranya tidak dilakukan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan harus diberitahukan secara tertulis kepada para Pekerja.

Dalam kaitannya dengan penutupan perusahaan akibat relokasi perusahaan dengan maksud efisiensi akibat kerugian yang dialami perusahaan, maka hal ini akan menimbulkan pro dan kontra antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja. Dimana pengusaha melihat dari segi bisnis sedangkan peker/serikat pekerja melihat dari sudut pandang status pekerjaanya. Oleh karenanya dengan adanya penutupan perusahaan akibat relokasi perusahaan maka pemutusan hubungan kerja dalam hal ini tidak dapat dihindari.

Setelah terjadinya pro-kontra pada pekerja yang menerima dan menolah terjadinya pemutusan Hubungan Kerja tentu juga akan memerlukan proses dalam penyelesaian bagi pekerja yang menolak untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja atas penutupan perusahaan akibat dilakukannya relokasi perusahaan. Jika pekerja menerima untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengusaha harus melaporkan kepada Kementerian yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Sedangkan bagi pekerja yang melakukan penolakan maka Pengusaha harus melakukan perundingan bipartit antara Pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja. Setelah dilakukannya perundingan ternyata masih tidak ada kesepakatan, maka penyelesaian selanjutnya dilakukan menggunakan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **B. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja**

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>25</sup>. Sementara pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>26</sup>

Perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan, dan penjagaan<sup>27</sup>. Perlindungan diartikan sebagai perbuatan melindungi melalui instrumen yang dibuat oleh sesuatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang banyak.

Dalam melakukan pekerjaan sering kali Pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan

---

<sup>25</sup> Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>26</sup> Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>27</sup> Poerwadarminta. 1999. *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka. Hal. 464

untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Pengertian Perlindungan hukum secara yuridis menurut pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>28</sup> memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Soepomo yang dikutip Agusmidah, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam<sup>29</sup> :

1. **Perlindungan Ekonomis**, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. **Perlindungan Sosial**, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

---

<sup>28</sup> Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>29</sup> Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Ghalia Indonesia. Hal.61

3. **Perlindungan Teknis**, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut. sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan atas moral dan kesusilaan
- c. Pelakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Namun dalam kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja<sup>30</sup>.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlindungan terhadap pekerja dapat diartikan sebagai hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha/perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi

---

<sup>30</sup> Soehatman Ramli. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Dian Rakyat. hal. 14



kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial enaga kerja.

Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Menurut Phillipus M. Hadjon bentuk Perlindungan Hukum dibagi menjadi dua yaitu <sup>31</sup>:

- a. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan Hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Sehingga, tujuan dari perlindungan hukum tersebut untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dengan adanya perlindungan Hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan mengenai rencana keputusan tersebut.
- b. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa.

Dijelaskan oleh Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif merupakan bentuk perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

---

<sup>31</sup> M. Philipus Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. hlm. 117

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwasannya fungsi perlindungan hukum yaitu untuk melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan hidup rakyat dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Selain itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan untuk rakyat Indonesia.

### **C. Tinjauan tentang Hak-Hak Pekerja**

Hak-hak dasar Pekerja harus dilindungi karena hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan apabila dilanggar oleh Pengusaha/Pemberi kerja maka akan mendapatkan sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/Buruh yang harus dilindungi ialah :

#### **a. Hak Untuk Mendapatkan Upah**

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana di ubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Juga diatur di dalam Peraturan PP Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

#### **b. Perlindungan Jam Kerja**

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 77 Ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila jam kerja melebihi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan maka dihitung sebagai lembur. Waktu kerja lembur diatur dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan diatur pula di dalam pasal 26 sampai dengan 34 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

**c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya**

Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.<sup>32</sup> Aturan mengenai THR diatur dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 8 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia.

**d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar Peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran jaminan kesehatan atau iuran jaminan kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah.

Selain JKN Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 juga mengatur mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.

---

<sup>32</sup> Pasal 1 angka 1 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 4 Ayat (3) PP Nomor 37 Tahun 2021 Jaminan Sosial tenaga kerja meliputi program JKN, JKK, JHT, JP, dan JKM.

**e. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).**

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dimana dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Selain diatur di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, hal ini juga diatur dalam pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

**f. Hak Cuti dan Waktu Istirahat**

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Sedangkan waktu istirahat adalah istirahat yang dilakukan ditengah-tengah jam kerja atau istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Kebijakan pemberian cuti dan waktu istirahat kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyheramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara

sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak dmencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.<sup>33</sup>

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja<sup>34</sup>. Bagi pekerja/buruh Pemutusan Hubungan Kerja merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah Pemutusan Hubungan Kerja bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja itu. Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi dengan berbagai alasan , baik putus karena selesainya masa perjanjian kerja, usia pensiun, *force majeure*, bisa juga karena perusahaan melakukan efisiensi. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi, akan tetapi sebelum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja undang-undang menjelaskan untuk mengupayakan segala cara agar tidak terjadinya Pemututsan Hubungan Kerja. Apabila dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan masih tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib disampaikan dan dirundingkan dengan Pekerja/Serikat Pekerja.

---

<sup>33</sup> Drawan, P. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya

<sup>34</sup> H. Zainal Asikin. H, dkk. 2008. *Hukum Perburuhan*. Karisma Putra Utama. hal 1

Hal ini telah dijelaskan dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023<sup>35</sup>, bahwa :

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) 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.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sehingga dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengupayakan tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bukan hanya dari pengusaha dan pekerja/serikat pekerja, melainkan juga melibatkan dari peran Pemerintah. Setelah berbagai hal diupayakan namun Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindarkan dan pekerja melakukan pemenuhan untuk tidak terjadi pemutusan, maka penyelesaian hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan Bipartit. Jika dalam perundingan masih belum mencapai kata sepakat, maka penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dilanjutkan dengan prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>35</sup> Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Sepertinya yang telah dikemukakan oleh Wijayanti, bahwa perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan yang lemah dimana salah satunya perusahaan harus benar-benar mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>36</sup>

Oleh karena itu perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang-wenang oleh para tindakan pihak pengusaha yang dirasa tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hal ini tentunya bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang mana tidak dipenuhi oleh pengusaha dari perusahaan tempatnya bekerja.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan- ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja/buruh bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>36</sup> Wijayanti.2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika

Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>37</sup>. Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan lainnya.

Salah satu konflik atau perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja adalah kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan pengusaha. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak itupun sering dikaitkan dengan alasan efisiensi yang mana permasalahan timbul karena pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi kurang sesuai atau pihak pekerja meminta hak-hak mereka melebihi normatif<sup>38</sup>. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan, dibutuhkan pengaturan manajemen yang efisien dan efektif. Pertumbuhan ekonomi yang tidak selalu berkembang baik menyebabkan pelaku usaha akan memutar otak untuk menyelamatkan perusahaannya demi keberlangsungan bisnis. Ditengah banyaknya bisnis dalam industri yang sama menjadikan kompetisi antar perusahaan pun semakin ketat, menyebabkan perusahaan harus melakukan peningkatan produksi dan efisiensi. Perusahaan yang melakukan efisiensi tinggi menunjukkan perusahaan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan dalam waktu yang singkat. Efisiensi yang dilakukan dapat berupa mengurangi anggaran, mengurangi lembur.

Jalan lain melakukan efisiensi adalah melakukan pengurangan jumlah pekerja. Pengurangan pekerja ini seringkali digunakan oleh pengusaha sebagai alasan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Istilah yang

---

<sup>37</sup> Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>38</sup> Lorita Fadianti. 2021. *PHK alasan Efisiensi Pasca Putusan MK No.19/PUU-IX/2011*. Dharmasisya. Vol.1 no.1



digunakan pun bermacam-macam seperti reorganisasi, restrukturisasi, kelebihan pekerja, sampai dengan relokasi. Terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi ini menimbulkan pro dan kontra bagi banyak pihak, terlebih jika perusahaan tersebut sampai harus melakukan penutupan perusahaannya dengan tujuan membuka kembali disuatu daerah yang memiliki upah minimum lebih rendah.

Tidak semua perusahaan yang melakukan relokasi akan menutup perusahaannya, akan tetapi relokasi dengan maksud sebagai bentuk dari efisiensi tentunya akan menjadikan perusahaan yang awal mengalami penutupan. Dimana hal ini akan menimbulkan konflik antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja yang menolak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Seperti yang diketahui setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja maka para pekerja/buruh akan mengalami kehilangan pekerjaan dan hal ini akan menjadi dampak buruk bagi kehidupan pekerja. Sedangkan dalam sisi perusahaan hal ini merupakan langkah yang harus diambil sebagai bentuk efisiensi agar tetap bisa menyelamatkan perusahaan ditengah kondisi ekonomi yang buruk. Sejatinya tidak ada perusahaan yang menginginkan kerugian, oleh karena itu berbagai cara akan ditempuh oleh pengusaha agar tetap bisa mempertahankan perusahaannya.

Setelah melalui berbagai upaya yang diusahakan antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja, maka pengusaha wajib atas segala hak-hak pekerja yang harus dipenuhi akibat Pemutusan Hubungan kerja. Menurut Ratih Wulandari, suatu perlindungan adalah kewajiban dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk melindungi masyarakatnya, unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah perlindungan hukum adalah adanya jaminan perlindungan/pengayoman dari pemerintah kepada warga negaranya, adanya jaminan kepastian hukum, terkait adanya hak-hak warga Negara yang harus ditunaikan, serta adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melakukan pelanggaran, oleh karena itu dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang

penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima<sup>39</sup>.

Ketentuan dalam program Jaminan Kehilangan Kerja dapat dikatakan bisa memberikan kemudahan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan dapat memanfaatkan program yang telah diatur dalam pasal 19 PP No. 37 Tahun 2021, yang menentukan sebagai berikut<sup>40</sup>:

(1) Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu.

(2) Selain memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali.

(3) Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja.

Adanya ketentuan seperti ini yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentu akan memberikan perlindungan bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendapatkan informasi pasar kerja serta pelatihan yang dapat dijadikan sebagai kemampuan dalam mencari pekerjaan yang baru.

---

<sup>39</sup> Ratih Wulandari. 2020. *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah*. Surabaya: Scopindo Media Pusataka

<sup>40</sup> *Ibid.* Pasal 19

## METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini berupa penelitian terhadap bahan hukum yang mana dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang menjadi Undang-Undang, Peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif (*legal research*).<sup>41</sup> Kemudian dalam memecahkan masalah yang menjadi pokok pembahasan Penulis dalam penelitian ini, maka Penulis menggunakan metode pendekatan dari peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dalam mengumpulkn bahan-bahan hukum, Penulis menggunakan metode studi pustaka (*bibliography study*) dan studi dokumen (*document study*). Selanjutnya Penulis lakukan analisis dengan metode yang bersifat prespektif kualitatif yakni dengan memberikan argumentasi berupa petunjuk menurut hukum (norma, asas, dan prinsip, serta doktrin dan teori hukum)<sup>42</sup> terhadap permasalahan yang Penulis angkat dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penafsiran menurut tata bahasa (*interpretasi gramatikal*) dan penafsiran logis (*interpretasi sistematis*).

---

<sup>41</sup> Soerjono Soekanto. 2015. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press. Hlm. 11

<sup>42</sup> Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram : Unram Press. Hlm. 71

## HASIL PENELITIAN

### A. Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan yang melakukan Penutupan Akibat Relokasi Perusahaan.

Sebagaimana yang telah Penulis uraikan di atas, bahwa relokasi bukanlah bentuk dari penutupan perusahaan karena tujuan relokasi jika dicermati dalam dunia bisnis merupakan bentuk dari efisiensi yang dilakukan Pengusaha guna mampu mempertahankan perusahaannya ketika dalam keadaan yang tidak baik-baik saja.

Relokasi perusahaan yang berarti Pengusaha melakukan pemindahan perusahaannya dari letak domisili sebelumnya ke tempat domisili yang baru. Sehingga dengan pindahnya perusahaan ke tempat yang baru tentu akan mengakibatkan penutupan pada perusahaan yang lama. Hal ini tentu saja akan menimbulkan permasalahan antara Pengusaha dengan Pekerja/Serikat pekerja yang mana Pengusaha melihat dari segi bagaimana ia dapat mempertahankan perusahaannya, sedangkan Pekerja/Serikat Pekerja melihat dari dampak yang diakibatkan setelah perusahaan melakukan penutupan akibat relokasi.

Dijelaskan dalam pasal 1 huruf h Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan<sup>43</sup>, bahwa : “memindahkan perusahaan adalah memindahkan tempat kedudukan dan atau lokasi perusahaan, atau mengalihkan pemiliknya.” Sebelum dilakukannya pemindahan lokasi perusahaan oleh Pengusaha diwajibkan untuk melaporkan secara tertulis, hal ini dijelaskan dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981<sup>44</sup> :

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau Pejabat telah ditunjuk selambat-lambat dalam jangka

---

<sup>43</sup> Pasal 1 huruf h Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang WLKP

<sup>44</sup> Pasal 8 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang WLKP

waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.

(2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus memuat keterangan :

- a. Nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;
- b. Nama dan alamat pengusaha;
- c. Nama dan alamat pengurus perusahaan;
- d. Tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan;
- e. Alasan-alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran perusahaan;
- f. Kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat;
- g. Jumlah buruh yang akan diberhentikan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan jika memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan diperbolehkan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 dengan wajib dilaporkan secara tertulis kepada Menteri atau Pejabat yang telah ditunjuk. Selain harus memuat keterangan-keterangan mengenai administrasi dan alasan mengapa perusahaan dilakukan pemindahan, dihentikan atau dibubarkan, laporan tersebut juga harus memuat tentang kewajiban-kewajiban perusahaan terhadap Pekerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat. Serta berapa jumlah Pekerja yang akan

diberhentikan atas dilakukannya pemindahan, dihentikan atau dibubarkannya perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tidak menjelaskan bagaimana nasib Pekerja akibat dilakukannya penutupan atas relokasi perusahaan, bahkan dalam laporan tertulis yang ditujukan kepada Menteri atau Pejabat yang telah ditunjuk, perusahaan hanya perlu mencantumkan kewajiban-kewajiban apa yang telah dilakukan terhadap Pekerja serta jumlah buruh yang akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karenanya Penulis menyimpulkan bahwa kewajiban-kewajiban tersebut merupakan hak-hak Pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan kepada Pekerja pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Penutupan perusahaan (*lock out*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan dalam pasal 146, bahwa :

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Melihat dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar dari pengusaha menolak Pekerja akibat dari gagalnya perundingan antara Pengusaha dengan Pekerja/Serikat Pekerja. Akan tetapi penutupan perusahaan tidak dibenarkan apalagi Pengusaha melakukan itu sebagai tindak lanjut sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Serikat Pekerja. Sehingga penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan benar-benar

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu menurut pasal 146 Penulis menyimpulkan bahwa penutupan perusahaan (*lock out*) dapat dilakukan oleh pengusaha sepanjang penutupan tersebut bukan tindak lanjut dari tuntutan normatif dan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja akibat penutupan akibat relokasi perusahaan yang didalihkan sebagai bentuk dari efisiensi perusahaan juga disebutkan dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Mengacu pada ketentuan tersebut maka unsur-unsur yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja karena perusahaan tutup;
2. Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut;
3. Perusahaan tutup bukan juga karena *force majeure*;
4. Perusahaan tutup karena melakukan efisiensi;
5. “Kompensasi” yang diterima oleh pekerja adalah 2x Uang Pesangon, ditambah 1x Uang Penghargaan Masa Kerja, ditambah Uang Penggantian Hak.

Merujuk pada unsur-unsur tersebut, relokasi bukanlah bentuk dari penutupan perusahaan karena tujuan relokasi bila dilihat dengan kacamata bisnis dari segi geografis yakni dengan kemudahan transportasi dan akses tol memungkinkan, sehingga hasil dari produknya bisa terkirim dengan cepat dan menimbulkan efisiensi biaya yang lebih menguntungkan. Disamping itu, pertimbangan pengusaha adalah soal upah dan perburuhan dimana pengusaha cenderung memilih standar UMK yang rendah untuk dijadikan tempat usaha, regulasi dari segi birokrasi yang memberikan kemudahan aturan lingkungan dan proses perizinan oleh pemerintah daerah setempat.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak ada definisi tentang efisiensi sehingga aturan hukum yang jelas mengenai efisiensi itu sendiri hingga saat ini masih menjadi perdebatan karena terdapat penafsiran yang berbeda-beda. Kata efisiensi yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) tidak dapat diartikan bahwa hal tersebut menjadi dasar perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja atau juga "Mengefisienkan biaya tenaga kerja/upah" dengan cara memutus hubungan kerja pekerja yang ada, namun harus diartikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup dan tutupnya perusahaan ini adalah sebagai bentuk dari efisiensi, atau dengan kata lain "Pengusaha melakukan efisiensi, caranya dengan menutup perusahaan".

Frasa pada kalimat "Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena....." adapun pada klausul "...perusahaan tutup..." dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara jelas atas frasa "perusahaan tutup" apakah tutup dalam artian secara permanen atau hanya tutup sementara.

Dalam konteks ini, siapa saja terutama pengusaha dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing seperti



contoh menganggap dengan tutupnya perusahaan dan melakukan relokasi pabrik ke daerah lain merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan pemutusan hubungan kerja. Tentu saja dalam hal ini pekerja yang dirugikan karena dengan tafsiran yang berbeda-beda inilah dapat menyebabkan penerapan yang berbeda dalam penyelesaian hukumnya karena setiap pekerja dapat kapan saja di PHK dengan dasar penutupan sementara, operasionalnya berhenti sementara atau bahkan memindahkan pabrik yang lama dan membuka baru di daerah lain. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dan bertentangan dengan amanat Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Berdasarkan pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 atas Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bahwa melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir dan perusahaan tidak bisa sewenang-wenang melakukan PHK tanpa sebelumnya menempuh upaya-upaya sebagai berikut:

- (a) Mengurangi upah serta fasilitas tingkat atas seperti manajer dan direktur;
- (b) Mengurangi shift;
- (c) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- (d) Mengurangi jam kerja;
- (e) Mengurangi hari kerja;
- (f) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- (g) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- (h) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Sejatinya, Pekerja harus dipandang sebagai aset perusahaan sehingga pemutusan hubungan kerja dengan alasan relokasi untuk efisiensi tidak dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja. Sedangkan klausul “perusahaan tutup” dalam Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu” yang artinya operasional dari perusahaan tersebut sudah tidak berjalan lagi.

Ketentuan dalam pasal 164 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 ini telah dihapus setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, akan tetapi ketentuan yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diatur dalam pasal baru, yakni pasal 154 A ayat (1) huruf b, bahwa :

“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.”

Hal ini juga diatur dalam pasal 36 huruf b, bahwa : Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Celah-celah pengusaha ini yang kerap kali dijadikan alasan Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerjaanya. Tentu hal ini berbanding balik sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yakni bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa menurut Mahkamah Konstitusi perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi apabila perusahaan tutup secara permanen. Perusahaan yang tutup sementara tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerjanya, sehingga alasan efisiensi ini tidak dapat dijadikan sebagai alasan pengusaha untuk memutus hubungan kerja pekerjanya.<sup>45</sup> Namun, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut ditafsirkan berbeda oleh lembaga hukum lain yang memutus perkara hubungan kerja karena alasan efisiensi dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa harus menutup perusahaan secara permanen karena efisiensi tersebut dilakukan justru untuk menyelamatkan perusahaan.<sup>46</sup>

Jika dikaitkan dengan pasal 154 A ayat (1) huruf b dengan perusahaan melakukan penutupan akibat relokasi menurut pandangan dari Pengusaha telah sesuai. Hal ini dikarenakan relokasi yang dilakukan merupakan bentuk efisiensi yang dilakukan Pengusaha agar tetap mampu menjalankan usahanya ditengah situasi perusahaan mengalami kerugian atas biaya-biaya operasional proses produksinya.

Berdasarkan pada rumusan ayat dalam pasal 154 A ayat (1) huruf b tersebut, sejatinya pasal tersebut memang membicarakan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pengusaha karena perusahaannya melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti penutupan perusahaan yang disebabkan karena mengalami kerugian. Penekanan pada pasal 154 A ayat (1) huruf b adalah pada frasa “diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan”.

---

<sup>45</sup> Lorita Fadianti. 2021. *PHK alasan efisiensi Pasca Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012*. Jurnal Magister Hukum : Universitas Indonesia. Vol.1 No.1

<sup>46</sup> Farianto & Darmanto Law Firm, himpunan putusan mahkamah agung dalam perkara phi tentang pemutusan hubungan kerja (phk) disertai ulasan hukum jilid 1, cetakan ke-2, PT. Rajagrafindo Persada, Februari 2010.

Merujuk keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011<sup>47</sup> apabila Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Pengusaha karena alasan efisiensi, maka syarat dapat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja adalah perusahaan harus tutup secara pamanen atau tutup tidak untuk sementara waktu. Sebagai mana kita ketahui, tidak ada perusahaan yang didirikan dengan tujuan untuk mengalami kerugian atau bahkan menutup perusahaan. Setiap perusahaan akan berupaya sedemikian rupa untuk dapat mempertahankan bisnisnya dengan berbagai cara.

Seperti yang kita ketahui bahwasannya dalam menjalankan perusahaan, tidak selamanya akan mengalami keuntungan terus menerus, ada masa dimana perusahaan mengalami penurunan produksi atau pendapatan karena berbagai macam hal. Pengusaha sebagai pemberi kerja serta tim manajemen wakil dari perusahaan dalam hal ini akan berupaya untuk tetap mempertahankan eksistensi perusahaan serta memperbaiki kondisi tersebut. Salah satunya adalah melakukan efisiensi di berbagai bidang misalnya, efisiensi dalam penggunaan listrik perusahaan, efisiensi dalam penggunaan fasilitas perusahaan, efisiensi dalam struktur organisasi/menghilangkan departemen yang tidak produktif (restrukturisasi atau reorganisasi) sampai pada akhirnya melakukan efisiensi dengan cara mengurangi tenaga kerja, sampai dengan pada akhirnya melakukan efisiensi dengan cara relokasi perusahaan.

Mahkamah Agung dalam memeriksa dan memutus perkara tingkat PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi beberapa kali mengamini pertimbangan hukum *Judex Factie* ditingkat pertama yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan karena efisiensi tanpa harus menutup perusahaan adalah sah dan dapat dilakukan. Adanya dua putusan yang berbeda mengenai penerapan efisiensi dari dua lembaga hukum yang berbeda tentunya akan menimbulkan ketidakpastian hukum serta ketidakadilan baik dari pihak

---

<sup>47</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

pengusaha maupun pekerja dalam menerapkan ketentuan dari frasa “tutupnya perusahaan”.

Di satu sisi, pihak yang tidak menginginkan terjadinya Pemutusan Hubungan kerja akan berlandaskan dari keputusan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan secara permanen. Sedangkan bagi perusahaan yang bermaksud melakukan relokasi sebagai bentuk efisiensi sehingga melakukan penutupan perusahaan akan berlandaskan dari keputusan Mahkamah Konstitusi.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan efisiensi dengan berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012, maka syarat dapat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja adalah perusahaan harus tutup secara permanen atau tutup tidak untuk sementara waktu. Sebagai mana kita ketahui, perusahaan akan melakukan segala cara guna dapat menyelamatkan perusahaannya agar tidak mengalami hal-hal buruk dikemudian hari akibat tekanan dari biaya-biaya operasionalnya.

Selanjutnya jika dilihat dari penutupan perusahaan akibat dilakukannya relokasi kemudian melihat kebelakang mengenai alasan kenapa perusahaan tersebut harus berpindah domisili yang mana salah satunya ialah untuk menekan biaya operasional produksinya agar tidak terus menerus mengalami kerugian hingga membuatnya gulung tikar. Relokasi dapat dikatakan sebagai jalan agar Pengusaha dapat memperbaiki masalah terkait dengan biaya-biaya operasionalnya, sehingga dengan adanya pindah domisili dapat dipastikan bahwa perusahaan yang sebelumnya akan dilakukan penutupan secara permanen.

Hak-hak yang diperoleh Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi dapat dikatakan jumlahnya lebih sedikit, yakni 0,5 (nol koma lima) dari ketentuan Pasal 40 PP 35 tahun 2021. Terlebih aturan PP Nomor 35 Tahun 2021 menghapus uang penggantian hak yakni

memangkas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sangat disayangkan hal ini menunjukkan bahwa berkurangnya hak-hak Pekerja dan membuat perusahaan akan semakin mudah dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Misalnya dengan memberikan beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja dengan alasan mencapai target sehingga pekerja ini dianggap tidak cakap, memutasi karyawan ke bagian yang tidak sesuai kemampuannya ataupun melakukan relokasi perusahaan dengan tidak merekrut kembali karyawan lama.

Perihal Pemutusan Hubungan Kerja atas penutupan perusahaan akibat dilakukannya relokasi, maka harus disampaikan kepada pekerja/buruh. Apabila setelah disampaikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja/buruh dan ternyata bisa menerima, maka Pengusaha harus melaporkan kepada kementerian di bidang Ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Sedangkan jika pekerja/buruh melakukan penolakan atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka Pengusaha harus melakukan perundingan bipartit dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja. Apabila setelah dilakukan perundingan bipartit ternyata masih belum ada kesepakatan, maka dilanjutkan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 39 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021<sup>48</sup>, bahwa :

- (1) 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.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara

---

<sup>48</sup> Pasal 39 PP Nomor 35 Tahun 2021

Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/  
Serikat Buruh.

- (3) Dalam hal perundingan bipartit 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.

Apabila telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengusaha wajib melaporkan perusahaan yang direlokasi dengan memuat alasan-alasan yang membuat Pengusaha melakukan relokasi, kapan dilakukan pembubaran, dan kewajiban-kewajiban apa saja yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh setelah dilakukannya Pemutusan Hubungan kerja. Hal ini telah dijelaskan dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan<sup>49</sup>, bahwa :

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan:
  - a. nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;
  - b. nama dan alamat pengusaha;
  - c. nama dan alamat pengurus perusahaan;
  - d. tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan;

---

<sup>49</sup> Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan

- e. alasan-alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran perusahaan;
- f. Kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat;
- g. jumlah buruh yang akan diberhentikan

#### **B. Hak-hak yang diperoleh Pekerja sebagai bentuk Perlindungan atas Pemutusan Hubungan Kerja akibat dilakukannya Relokasi Perusahaan**

Adanya kekosongan hukum yang mengatur tentang kegiatan Relokasi perusahaan tentunya sangat berdampak buruk bagi Pekerja/Buruh, sehingga Pekerja/Buruh tidak dapat mengupayakan apa yang menjadi hak-haknya dan bagaimana pemenuhannya. Berbeda halnya dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan akibat mengalami kerugian.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menjelaskan perihal besaran nominal perhitungan yang harus diberikan pengusaha kepada Pekerja/Buruh ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Pekerjaan:<sup>50</sup>

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;

---

<sup>50</sup> Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023



- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;

g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;

c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Adanya kekosongan hukum yang mengatur tentang kegiatan Relokasi perusahaan tentunya sangat berdampak buruk bagi Pekerja/Buruh, sehingga Pekerja/Buruh tidak dapat mengupayakan apa yang menjadi hak-haknya dan bagaimana pemenuhannya. Ketentuan dalam Pasal di atas tidak berarti apa-apa jika Pemutusan Relokasi sendiri tidak ada dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Berbeda halnya dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi yang diikuti dengan penutupan perusahaan akibat mengalami kerugian.

Hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh atas penutupan perusahaan yang menjadikan adanya Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi perusahaan, dimana menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 164 Ayat (3) nominal yang diterimanya ialah sebagai berikut :

a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2);

- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan;
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ketentuan dalam pasal ini telah dihapuskan setelah adanya pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020 lalu, kemudian perihal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja telah dibentuknya peraturan perundang-undangan yang baru. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Selanjutnya ketentuan dalam hak-hak Pekerja yang harus dipenuhi oleh Pengusaha setelah terjadinya pemutusan Hubungan kerja diatur dalam pasal 40, bahwa :

- 1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;

g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan

c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Setelah kita cermati dalam pasal tersebut tentunya terdapat perbedaan yang telah diubah dari undang-undang ketenagakerjaan yang sebelumnya, yakni perubahan mengenai penghapusan pengaturan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memenuhi syarat tentunya juga mengurangi hak-hak yang didapat pekerja/buruh ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Merujuk pada Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan melakukan penutupan akibat relokasi yang dijadikan pengusaha sebagai jalan untuk efisiensi terhadap biaya operasional perusahaan telah dijelaskan dalam PP Nomor 35 tahun 2021 mengenai apa saja yang menjadi hak-hak pekerja apabila mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 43<sup>51</sup> Ayat (1) menentukan bahwa : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan

---

<sup>51</sup> Pasal 43 PP No.35 Tahun 2021

Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Hak-hak yang diperoleh Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penutupan karena efisiensi dapat dikatakan jumlah nominalnya lebih sedikit jika dibandingkan dengan hak yang didapat ketika pekerja/buruh mengalami Pemutusan Hubungan kerja karena alasan memasuki usia pensiun atau mengundurkan diri, dimana hak-hak pesangon yang akan didapatkan karyawan lebih besar daripada jumlah pesangon yang diberikan ketika Pemutusan Hubungan Kerja atas penutupan perusahaan karena efisiensi akibat kerugian.

Jika sebelumnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dimana dalam uang penggantian hak terdapat biaya sebagai pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15%, saat ini telah dihapuskan. Sehingga uang penggantian hak yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh hanya sebatas uang cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, hak atas biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh beserta keluarganya, dan hak-hak lain yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Akan tetapi, selain hak-hak yang telah Penulis uraikan di atas, bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja juga mendapatkan program Jaminan kehilangan Pekerjaan (JKP) seperti yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Jaminan

Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja<sup>52</sup> (pasal 1 ayat (1) PP No.37 Tahun 2021). Manfaat JKP sendiri antara lain :

**a. Uang Tunai**

(1) Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. sebesar 45 % (empat puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan pertama; dan
- b. sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.

(2) Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai merupakan Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan dan tidak melebihi batas atas Upah yang ditetapkan.

(3) Batas atas Upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah).

(4) Dalam hal Upah melebihi batas atas Upah maka Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai sebesar batas atas Upah.

**b. Manfaat Akses Informasi Pasar Kerja<sup>53</sup>**

(1) Manfaat akses informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b diberikan dalam bentuk layanan:

---

<sup>52</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

<sup>53</sup> *Ibid.* Pasal 25

a. informasi pasar kerja; dan/atau

b. bimbingan jabatan.

(2) Layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengantar kerja dan/atau petugas antarkerja melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Dimana layanan informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga diharapkan dengan adanya layanan informasi pasar kerja kepada pekerja/buruh yang mengalami kehilangan pekerjaan dapat segera mendapatkan pekerjaan yang lainnya berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang ia miliki sebelumnya.

**c. Manfaat Pelatihan Kerja<sup>54</sup>**

(1) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf c diberikan berupa pelatihan berbasis kompetensi.

(2) Manfaat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

(3) Manfaat Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan secara daring dan/atau luring.

Pelatihan kerja dalam hal ini dilakukan melalui Lembaga Pelatihan kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan. Lembaga Pelatihan Kerja yang digunakan juga harus memenuhi syarat minimal memiliki pelatihan berbasis kompetensi kerja yang sesuai dengan

---

<sup>54</sup> *Ibid.* Pasal 30



kebutuhan pasar kerja dengan mempertimbangkan standart kompetensi kerja nasional, internasional, atau khusus. Harus terdaftar dan terverifikasi di Sistem Informasi Ketenagakerjaan, dan terakreditasi dari lembaga akreditasi lembaga Pelatihan Kerja yang dibuktikan dengan sertifikat akreditasi, serta mendapatkan persetujuan Menteri.

Oleh karena itu, ketentuan dalam program Jaminan Kehilangan Kerja sangat memberikan kemudahan bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan dapat memanfaatkan program yang telah diatur dalam pasal 19 PP No. 37 Tahun 2021, yang menentukan sebagai berikut<sup>55</sup> :

- (1) Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu maupun perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Selain memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali.
- (3) Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja.

Seperti yang kita ketahui bahwa manfaat JKP bagi peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja apabila pekerja/buruh mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, atau meninggal dunia. Sehingga sudah semestinya bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan atas penutupan perusahaan tentunya dapat menggunakan JKP ini untuk mendapatkan pekerjaan yang lainnya.

---

<sup>55</sup> *Ibid.* Pasal 19

Jika dikaitkan dengan teori dari Phillipus M. Hadjon tentang bentuk Perlindungan Hukum, maka undang-undang Ketenagakerjaan belum memberikan perlindungan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja akibat perusahaan melakukan Relokasi. Oleh karena itu bentuk perlindungan kepada Pekerja/Buruh tentunya tidak jelas bagaimana pengaturannya dan mekanismenya sehingga ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja akibat dilakukannya Relokasi tidak adanya bentuk perlindungan hukum Represif yang dapat dilakukan sebagai penyelesaian terjadinya permasalahan pemutusan Hubungan Kerja.

## **KESIMPULAN**

Merujuk dari yang telah Penulis uraikan di atas, penutupan perusahaan akibat dilakukannya Relokasi dapat dilakukan oleh Pengusaha sepanjang dapat memenuhi segala ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi terkait dengan bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja karena Relokasi, undang-undang belum mengatur bagaimana mekanismenya dan apa saja yang wajib dipenuhi oleh Pengusaha atas hak-hak Pekerja/Buruh. Terjadinya kekosongan hukum tentu sangat merugikan Pekerja/Buruh karena tidak adanya bentuk perlindungan hukum yang diberikan/ditentukan dalam undang-undang.

Ketika dikaitkan dengan terjadinya penutupan perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan akibat mengalami kerugian. Pengaturan Penutupan perusahaan sendiri telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepanjang hal itu dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena penutupan perusahaan dengan alasan efisiensi karena mengalami kerugian telah jelas pengaturannya dan berapa besaran kompensasi yang wajib

diberikan Pengusaha atas hak-hak Pekerja/Buruh. Menurut ketentuan dari Pasal 43 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka besaran hak yang diberikan kepada Pekerja/Buruh ialah : uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali dari ketentuan Pasal 40 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 Ayat (4).

Sehingga nominal tersebut dapat dikatakan jumlahnya sedikit lebih kecil dibandingkan dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun atau karena pengunduran diri. Selain itu, dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Kerja memberikan beberapa manfaat kepada Pekerja/Buruh yang kehilangan pekerjaan, yakni manfaat uang tunai, informasi, manfaat akses informasi pasar kerja, dan manfaat dalam hal pelatihan kerja. Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan diberikan kepada Pekerja/buruh yang masih bersedia untuk bekerja kembali. Serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan dapat diajukan setelah Pekerja/Buruh memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja.

Selanjutnya dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwasannya manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan dikecualikan untuk alasan Pemutusan Hubungan Kerja apabila Pekerja/Buruh mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun, atau meninggal dunia. Dengan demikian sudah semestinya bagi Pekerja/Buruh yang kehilangan pekerjaan atas penutupan perusahaan tentunya masih dapat menggunakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini untuk mendapatkan pekerjaan yang lainnya.

## SARAN

Menutup dari hasil penelitian yang telah Penulis uraikan, maka terdapat saran dari Penulis bahwa Pemerintah harusnya segera menindaklanjuti agar tidak terjadi kekosongan hukum mengenai bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja akibat perusahaan melakukan Relokasi. Ketika terjadi kekosongan hukum maka ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh tidak dapat mengupayakan apapun atas hak-haknya yang seharusnya diberikan oleh Pengusaha. Sehingga Penulis rasa Pemerintah perlu memperhatikan dan segera menindaklanjuti agar menetapkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan terkait Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, serta apa saja yang menjadi hak-hak Pekerja/Buruh yang wajib diberikan Pengusaha.

Seperti halnya besaran nominal yang harus diterima Pekerja/Buruh sebagai bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang sebagai bentuk penggantian hak. Dengan adanya pengaturan yang jelas maka tentunya akan memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh ketika Pengusaha akan melakukan pemutusan Hubungan Kerja akibat Relokasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Asri Wijayati. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Darwan, P. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya.
- Farianto & Darmanto Law Firm. 2010. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkar PHI Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disertai ulasan hukum jilid 1*. cetakan ke-2. PT. Rajagrafindo Persada.
- H. Zainal Asikin. H, dkk. 2008. *Hukum Perburuhan*. Karisma Putra Utama.
- Iman Soepomo. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.
- Jimmy Joses Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta: Penerbit Visimedia.
- Libertus Jehani. 2006. *Hak- Hak Pekerja Bila diPHK*. Penerbit Visi Media
- Lorita Fadianti. 2021. *PHK alasan Efisiensi Pasca Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012*. Dharmasisya. Vol.1 No.1.
- M. Philipus Hadjon. 1987. *Pelindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu
- Miryanti. 2004. *Penyelesaian Hukum Akibat PHK pada Perusahaan yang Melakukan Relokasi ke Luar Negeri*. Dalam tulisan : Agus Miftahul Surur, dkk. *Relokasi Japfa Comreed ke Vietnam*.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram : Unram Press.

Nindry Sulistya Widiastiani. 2021. *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011*. Jurnal Konstitusi, Vol. 18, No. 2.

Petter Salim. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta : Modern English Press.

Poerwadarminta. 1999. *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Ratih Wulandari. 2020. *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah*. Surabaya: Scopindo Media Pusatak.

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Soehatman Ramli. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : Dian Rakyat.

Soerjono Soekanto. 2015. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : UI Press.

Suhartoyo. 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. Administrative Law & Governance Journal. Vol.2.No.2.

Tumeleng. Elisa Kurniawati S. 2017. *Perlindungan terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Vincensia A C. 2022. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Universitas Padjadjaran. Jurnal Ilmu Hukum. Vol 8. No.1

Zulhartati, S. 2010. *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan*. Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora. Vol.1.No.1.

Agus Yulianto. 2023. *Apindo Jabar Prihatin banyak Perusahaan di Jabar Relokasi dan Gulung Tikar*. Web : <https://rejabar.republika.co.id/berita/s5hsos396/apindo-jabar-prihatin-banyak-perusahaan-di-jabar-relokasi-dan-gulung-tikar>. Diakses 16 Mei 2023. Pukul 09.47 WIB.

<http://rizall0vers.blogspot.com/2013/05/makalah-efisiensi.html>, diakses pada tanggal 9 Juni 2024, pukul 15.50 WIB.

<http://business-law.binus.ac.id/2016/09/28/efisiensi-sebagai-alas-pemutusan-hubungan-kerja/>, diakses pada tanggal 9 Juni 2024, pukul 15.58 WIB.

<http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawan-hukum.html>, diakses pada tanggal 9 Juni 2024, pukul 15.43 WIB.

Hukum Online. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-karyawan-yang-terkena-relokasi-perusahaan-1t5b591680317aa/>. Diakses pada tanggal 6 Februari 2024. Pukul 16.25 WIB.

<https://www.hukumonline.com/berita/a/mau-relokasi-perusahaan-cermati-dulu-ketentuannya-1t56b9ca15e8c02/>. Diakses pada tanggal 6 Februari. Pukul 16.00 WIB.

Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 194.5

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 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Indonesia.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.

