

TINJAUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA DIHAPUSNYA PASAL 152 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

Elza Aulia
Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada
Email: elzaulia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis dampak penghapusan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan implementasinya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia. Penghapusan pasal ini memungkinkan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh pengusaha hanya melalui pemberitahuan tertulis, tanpa kewajiban perundingan bipartit yang sebelumnya diwajibkan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan meningkatnya risiko PHK yang tidak adil dan sewenang-wenang, yang berpotensi mencederai hak asasi pekerja/buruh. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan hukum normatif melalui analisis yuridis terhadap perubahan regulasi dan dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan ini melemahkan posisi tawar pekerja, menciptakan ketidakpastian hukum, dan bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 dan konvensi internasional yang telah diratifikasi Indonesia. Penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah meninjau kembali dihapusnya Pasal 152 tersebut guna memastikan perlindungan hak para pekerja/buruh.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia, dan Perlindungan Pekerja

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), merupakan keterkaitan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kontrak kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti tugas pekerjaan, kompensasi, dan instruksi. Dengan demikian dapat dipahami bahwa hubungan kerja tidak akan tercipta, diakui dan mengikat secara hukum apabila tidak disertai dengan perjanjian kerja sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (“KUHPer”) mengartikan perjanjian kerja sebagai sebuah kesepakatan di mana salah satu pihak (pekerja/buruh) setuju untuk bekerja untuk pihak lain (pengusaha) selama periode waktu tertentu dengan imbalan upah. Menurut Soepomo, penafsiran terhadap perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1601a KUHPer dianggap tidak lengkap karena hanya menuntut pekerja/buruh untuk mengikatkan diri, sementara pengusaha tidak diharuskan melakukan hal yang serupa.

Soepomo berpendapat bahwa formulasi perjanjian kerja seperti ini mungkin dipengaruhi oleh pandangan yang menganggap kedudukan ekonomi pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Sementara itu, Subekti mendefinisikan perjanjian atau kontrak kerja sebagai kesepakatan antara pengusaha yang ditandai dengan pembayaran upah atau gaji tertentu, dan adanya hubungan hierarkis (*dietsverhouding*), di mana majikan memiliki kewenangan untuk memberikan instruksi yang harus dipatuhi oleh pihak lainnya. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kontrak kerja minimal terdiri dari empat elemen, yaitu adanya pekerjaan, upah, perintah, dan waktu tertentu.

Untuk menyatukan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, dibutuhkan kehadiran pihak ketiga, yaitu negara, yang salah satu tugasnya adalah merumuskan regulasi yang lebih khusus dalam domain ketenagakerjaan. Keterlibatan negara ini mengubah karakteristik hukum ketenagakerjaan dari yang semula bersifat privat menjadi lebih berorientasi pada aspek publik. Partisipasi pemerintah dalam menerapkan prinsip kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja dapat dilakukan berdasarkan beberapa landasan, di antaranya:

- 1) Para pihak, yakni pekerja/buruh dengan pengusaha, berada dalam ketidakseimbangan di mana pengusaha memiliki posisi yang lebih dominan. Dalam konteks ini, peran pemerintah menjadi penting untuk mengurangi disparitas tersebut.
- 2) Di era pasar bebas saat ini, negara perlu terlibat aktif untuk memastikan terwujudnya mekanisme pasar bebas. Dalam konteks ekonomi pasar bebas, regulasi yang mengabaikan hak-hak fundamental pekerja bisa menghalangi jalannya pasar bebas itu sendiri.
- 3) *Affirmative action* menjadi justifikasi bagi intervensi negara dalam hukum ketenagakerjaan untuk mewujudkan keadilan sosial.

Sejak Indonesia merdeka, hukum ketenagakerjaan telah mengalami berbagai perubahan untuk menyesuaikan dengan dinamika sosial dan ekonomi negara. Awalnya, hukum ketenagakerjaan lebih banyak dipengaruhi oleh kolonial Belanda yang menekankan pada perlindungan minimal bagi pekerja. Namun, seiring waktu, pemerintah Indonesia mulai memperkenalkan regulasi yang lebih proaktif untuk melindungi hak-hak pekerja.

Salah satu bentuk/upaya pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagaimana tersebut di atas tertuang dalam UU Ketenagakerjaan yang kemudian sebagian mengalami perubahan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PP 35/2021**”) yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“**UU Cipta Kerja**”) yang telah dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (**Perppu Cipta Kerja**).

Kerjasama antara perusahaan dan pekerja tidak selalu berjalan dengan lancar. Terkadang, terdapat ketegangan antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan. Dinamika hubungan industrial di Indonesia masih menghadapi tantangan karena seringkali muncul perbedaan kepentingan antara pekerja dan perusahaan. Situasi ini berpotensi memicu konflik antara kedua pihak yang dapat berakhir pada PHK.

Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan PHK sebagai penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh suatu alasan tertentu, sehingga hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha berakhir. Prosedur PHK serta hak dan kewajiban yang harus

dipenuhi oleh kedua belah pihak dijelaskan secara rinci dalam Pasal 150 hingga Pasal 170 UU Ketenagakerjaan.

Namun, Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam praktik ketenagakerjaan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Persaingan global mengharuskan perusahaan untuk lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja mereka. Hal ini seringkali berujung pada kebijakan ketenagakerjaan yang kurang berpihak pada pekerja, seperti penghapusan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan sejak disahkannya Perppu Cipta Kerja. proses PHK tersebut dirasa semakin mencederai dan mengurangi hak para pekerja/buruh yang seharusnya menjadi subjek yang dilindungi oleh pemerintah dalam setiap kebijakannya. Menurut penulis, Perppu Cipta Kerja meskipun memberikan dampak positif dalam beberapa aspek kebijakannya, namun apabila diperhatikan secara seksama banyak pengaturannya yang justru mencederai hak-hak pekerja/buruh khususnya dalam proses PHK yang salah satunya adalah sejak dihapusnya Pasal 152 UU Ketenagakerjaan mengenai keharusan bagi pengusaha/perusahaan untuk melakukan perundingan dengan pekerja/buruh apabila PHK terjadi.

Penelitian dengan judul “TINJAUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA DIHAPUSNYA PASAL 152 UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA” menganalisis Pasal 152 UU Ketenagakerjaan dari sudut pandang hukum dan hak asasi manusia, dengan fokus pada teks hukum, prinsip-prinsip hukum yang ada di dalamnya, serta interpretasi peraturan perundang-undangan yang relevan.

B. PEMBAHASAN

1. Tinjauan Teori Hak Asasi Manusia dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia

Hak asasi manusia (HAM) merupakan hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu sebagai makhluk hidup, yang tidak dapat diambil atau dikurangi oleh siapapun. Dalam konteks ketenagakerjaan, HAM meliputi hak atas pekerjaan, hak atas kondisi kerja yang adil dan layak, serta hak untuk tidak dipecat secara sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja (“PHK”) yang adil dan manusiawi adalah bagian integral dari pemenuhan HAM dalam dunia kerja.

PHK sendiri merupakan isu krusial dalam konteks ketenagakerjaan yang mencakup aspek hukum dan hak asasi manusia. Secara khusus, Pasal 28A hingga 28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (“**UUD 1945**”) membahas HAM, sehingga peraturan perundang-undangan di bawahnya harus selaras dengan prinsip-prinsip tersebut, baik secara kontekstual maupun dalam penerapan praktis. Keselarasan ini penting untuk menghindari diskriminasi dan menjaga esensi kesetaraan.

Salah satunya dapat dilihat dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang pada intinya mengatur bahwa setiap warga negara mempunyai hak untuk bekerja dan mendapatkan upah serta perlakuan yang adil dalam pekerjaannya. Konstitusi menekankan bahwa hak atas pekerjaan adalah bagian dari HAM yang tidak boleh diabaikan. Pembukaan UUD 1945 menegaskan bahwa undang-undang berfungsi sebagai dasar kekuasaan dan pelaksanaan negara untuk mencapai tujuan nasional. Pancasila dan UUD 1945 menjadi landasan keadilan bagi bangsa Indonesia, dengan HAM sebagai elemen mendasar yang dimiliki setiap individu sejak lahir.

Hak atas pekerjaan yang layak, penghasilan yang memadai, dan perlakuan adil dalam pekerjaan telah diakui sebagai HAM sejak Indonesia merdeka, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Negara berkewajiban untuk menghormati, memenuhi, dan melindungi hak setiap individu atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, guna meningkatkan kesejahteraan dan menjamin perlindungan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta memastikan perlakuan yang manusiawi dan adil.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) menegaskan beberapa prinsip penting terkait HAM. Pertama, semua orang terlahir selain dengan harkat dan martabat yang sama tetapi juga memiliki akal dan hati nurani untuk hidup dengan semangat persaudaraan dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Kedua, masyarakat juga berhak mendapatkan perlakuan sama dihadapan hukum, kepastian hukum serta memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil. Ketiga, setiap orang berhak atas perlindungan HAM miliknya dan kebebasan dasar tanpa diskriminasi. Prinsip-prinsip ini menegaskan pentingnya kesetaraan, keadilan, dan perlindungan HAM bagi setiap individu.

Perlunya perhatian khusus terhadap HAM adalah untuk memastikan perlindungan dan penghargaan terhadap martabat manusia, serta membentuk kerangka universal yang bersama-sama menjaga keberlangsungan kehidupan manusia. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Wolfgang Benedek yang menyatakan bahwa tujuan utama HAM adalah melindungi martabat semua manusia.

Sebagai negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Indonesia telah mengadopsi berbagai konvensi yang mendukung hak-hak pekerja/buruh, seperti Konvensi ILO Nomor 87, Konvensi ILO Nomor 98, Konvensi ILO Nomor 111, dan Konvensi ILO Nomor 158. Di samping itu, di Indonesia sendiri telah diterapkan berbagai instrumen hukum untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh, termasuk Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU Ketenagakerjaan, PP 35/2021, dan Perppu Cipta Kerja.

Dalam regulasi tersebut di atas, negara telah berupaya untuk menegakkan/menerapkan prinsip HAM dalam hal PHK di Indonesia, seperti dalam UU Ketenagakerjaan dan Perppu Cipta Kerja menekankan pentingnya perundingan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja sebelum PHK dilakukan, mencerminkan prinsip *due process* dalam HAM. Prosedur PHK harus memenuhi persyaratan administratif dan disertai pemberitahuan tertulis untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP 35/2021 menetapkan hak pekerja atas kompensasi yang layak jika terjadi PHK, termasuk uang perpisahan/pesangon dan penghargaan masa kerja, yang mencerminkan prinsip keadilan dalam teori HAM.

Meskipun Indonesia telah mengadopsi banyak prinsip HAM dalam, tantangan dalam implementasinya tetap ada. Pertama, dalam hal kepatuhan dan penegakan hukum, pelanggaran terhadap prosedur PHK dan hak-hak pekerja masih sering terjadi, terutama di sektor informal dan perusahaan kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya hukum. Kedua, kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan di kalangan pekerja/buruh dan pemberi kerja dapat menyebabkan pelanggaran hak-hak tersebut. Ketiga, mekanisme penyelesaian sengketa yang panjang dan birokratis seringkali menjadi hambatan bagi pekerja/buruh dalam menuntut hak-haknya, yang dapat mencederai hak asasi para pekerja/buruh.

Meninjau teori HAM dalam konteks PHK di Indonesia menunjukkan bahwa peraturan yang ada telah mencerminkan dan berupaya menerapkan banyak prinsip HAM, tantangan dalam implementasi tetap ada dan memerlukan upaya terus-menerus dari pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja untuk memastikan bahwa hak-hak tersebut dihormati dan dilindungi dengan efektif. Dengan kerangka hukum yang kuat dan penegakan yang konsisten, PHK dapat dilakukan secara adil dan menghormati martabat pekerja.

2. Dampak Dihapusnya Pasal 152 UU Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum dan HAM

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfokus pada hukum perdata, tetapi juga mencakup regulasi administratifnya. Konsep ini berkembang sejalan dengan perkembangan masing-masing negara. Negara yang awalnya berperan sebagai penjaga malam (*nachtwakerstaat*) telah berubah menjadi negara kesejahteraan (*welfare state*). Perkembangan konsep negara kesejahteraan dimulai pada abad ke-18 ketika Bentham menyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menjamin kebahagiaan warganya. Dengan demikian, konsep *welfare state* mengimplikasikan bahwa pemerintah bertujuan untuk memenuhi standar hidup warganya secara sosial dan ekonomi. Konsep ini merupakan kebalikan dari *nachtwakerstaat*, yang dianggap sebagai negara hukum dalam arti sempit (*rechstaat in engere zin*), yang dalam praktiknya hanya berdasarkan *asas laissez-faire, laissez-aller* (menghormati kebebasan, dengan pemerintah hanya menjaga ketertiban).

Pengenalan Bentham terhadap konsep negara kesejahteraan menyoroti pentingnya intervensi negara. Dalam beberapa hal, kehadiran negara diperlukan untuk melindungi warga, bahkan dalam urusan pribadi karena tujuan utama hukum adalah menjamin perlindungan hukum guna mencapai dan mempertahankan perdamaian. Perlindungan ini diperlukan karena tidak semua individu memiliki posisi tawar yang setara dalam urusan pribadi. Ketidakeimbangan ini sangat tampak dalam konteks ketenagakerjaan, di mana pengusaha dan pekerja memiliki posisi tawar yang berbeda. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan mengalihkan fokusnya dari urusan pribadi ke urusan publik. Dengan kata lain, intervensi negara diperlukan untuk melindungi pekerja yang cenderung berada dalam posisi yang lebih rentan.

Di Indonesia, sebagai negara yang menganut prinsip kesejahteraan sesuai dengan UUD 1945, campur tangan pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan tercermin melalui beberapa aspek penting. Pertama, pemerintah menetapkan upah minimum untuk melindungi pekerja agar mendapatkan kompensasi yang layak sesuai dengan biaya hidup. Kedua, pemerintah mengatur batasan-batasan bagi pengusaha dan pekerja serta hak dan kewajiban mereka yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Serikat Pekerja. Ketiga, pemerintah turut campur dalam proses PHK sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, PP 35/2021, dan Perppu Cipta Kerja.

Namun disayangkan, posisi pemerintah terasa berat sebelah sejak diterbitkannya Perppu Cipta Kerja, ketimpangan *bargaining power* antara pekerja/buruh dengan pengusaha semakin terasa. Salah satunya sejak dihapusnya Pasal 152 dalam UU Ketenagakerjaan melalui Perppu Cipta Kerja yang telah menimbulkan berbagai reaksi dari berbagai pihak, terutama para pekerja dan aktivis hak asasi manusia. Pasal ini sebelumnya mengatur prosedur yang harus ditempuh dalam PHK, yang mensyaratkan adanya perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha sebelum PHK dapat dilakukan. Dengan dihapuskannya pasal ini, pengusaha kini dapat melakukan PHK secara sepihak hanya dengan pemberitahuan tertulis. Artikel ini akan menganalisis dampak penghapusan ini dari perspektif hukum dan HAM. Hal tersebut menjadi

dilema karena baik Perppu Cipta Kerja maupun PP 35/2021 nyatanya menghapuskan mekanisme yang selama ini substantif menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Padahal, diadakannya perundingan bipartit merupakan langkah awal yang wajib dilakukan sebelum PHK dapat dilakukan. Tujuannya adalah untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak dan meminimalisir terjadinya PHK yang sewenang-wenang. Dengan dihapuskannya ketentuan ini, proses PHK menjadi lebih sederhana bagi pengusaha, namun menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja.

Dalam konteks dihapus dalam Perppu Cipta Kerja, meskipun istilah "menghapuskan" tidak secara eksplisit disebutkan, namun indikasinya terlihat dari penghapusan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan dan penambahan ketentuan baru dalam PP 35/2021 serta Perppu Cipta Kerja. Ketentuan baru ini memungkinkan PHK dilakukan sepihak oleh pengusaha dengan hanya menyampaikan pemberitahuan PHK kepada pekerja/buruh. Pasal 37 ayat (2) PP 35/2021 mengatur bahwa dalam situasi di mana PHK tidak dapat dihindari, pengusaha diharuskan untuk memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh yang merupakan anggota serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut. Selanjutnya, Pasal 37 ayat (3) PP 35/2021 menegaskan bahwa pemberitahuan mengenai PHK harus disampaikan secara resmi melalui surat pemberitahuan yang sah, yang harus diterima oleh pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pelaksanaan PHK tersebut.

Jika diperhatikan, Pasal 37 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 terlihat menunjukkan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk melakukan PHK dengan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu. Namun, bila dianalisis secara komprehensif dengan membandingkannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, ternyata pasal tersebut menghilangkan persyaratan bahwa setiap PHK harus melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, meskipun tidak ada penolakan dari pihak pekerja terhadap pemberitahuan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 38 PP 35/2021. Pasal ini hanya menetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk melaporkan PHK tersebut kepada kementerian yang bertanggung jawab dalam urusan ketenagakerjaan serta dinas yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

Secara keseluruhan, memang eksistensi Perppu Cipta Kerja dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi lokal, terutama dalam konteks ekonomi global, serta memperkuat hubungan investasi dengan para investor. Di sisi lain, perubahan ini lebih banyak menimbulkan kerugian dan mencederai hak-hak para pekerja/buruh karena mereka tidak memiliki kepastian dan jaminan hukum karena keputusan PHK dapat dilakukan sepihak oleh pengusaha tanpa mekanisme konsultasi yang memadai. Ditambah kesenjangan kekuatan tawar (*bargaining position*) antara pengusaha dengan pekerja/buruh, karena dengan dihapusnya Pasal 152 UU Ketenagakerjaan jelas memperlemah posisi tawar pekerja dibandingkan pengusaha, yang berpotensi meningkatkan risiko PHK yang tidak adil atau sewenang-wenang.

Dari perspektif HAM pun, penghapusan Pasal 152 bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja yang diatur dalam konvensi internasional, seperti Konvensi ILO No. 158 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) yang telah diratifikasi Indonesia. Konvensi ini menggarisbawahi pentingnya perlindungan terhadap pekerja dari PHK yang sewenang-wenang. Dengan dihapuskannya kewajiban perundingan bipartit, hak pekerja untuk diperlakukan secara adil dan bermartabat dalam proses PHK menjadi terancam.

Sungguh disayangkan, dengan dihapusnya Pasal 152 UU Ketenagakerjaan tersebut seperti menunjukkan keberpihakan negara dalam menegakkan hak asasi pengusaha yang lebih dominan dibandingkan pekerja/buruh sebagai kaum yang paling banyak dirugikan. Otomatis, dengan penghapusan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan tersebut tentu bertentangan spirit negara dalam menjamin hak atas hubungan kerja yang adil. Karena dengan hilangnya kewajiban perundingan bipartit tersebut dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya, mengingat PHK yang dapat dilakukan lebih mudah dan cepat tanpa konsultasi maupun pemahaman yang memadai dari para pekerja/buruh yang mengalami PHK.

Penghapusan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan melalui Perppu Cipta Kerja dan implementasinya dalam PP 35/2021 memiliki dampak signifikan baik dari perspektif hukum maupun HAM. Menurut Human Rights Watch, PHK yang dilakukan tanpa proses yang adil dan transparan melanggar hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari kehilangan pekerjaan yang sewenang-wenang. Ini juga dapat menimbulkan dampak psikologis dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk meninjau kembali kebijakan ini dan memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai dengan standar hukum nasional dan internasional.

Keberadaan paling efektif dari suatu negara dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan masalah di masyarakat melalui pembuatan undang-undang yang efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih mendalam tentang eksistensi Perppu Cipta Kerja, yang dianggap sebagai solusi dengan memperkenalkan perubahan besar dalam regulasi ketenagakerjaan dan upaya untuk meningkatkan daya saing pasar tenaga kerja. Tinjauan ini harus dilakukan terutama dalam konteks HAM, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik dan memperkuat posisi pekerja/buruh di Indonesia. Untuk memastikan kepatuhan terhadap HAM dalam proses PHK di Indonesia, beberapa langkah yang perlu diambil, seperti:

1) **Peninjauan kembali kebijakan penghapusan pasal 152 UU Ketenagakerjaan**

Pemerintah perlu meninjau kembali penghapusan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan dan mempertimbangkan pengembalian kewajiban perundingan bipartit dalam proses PHK. Ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki perlindungan yang memadai dan proses PHK dilakukan secara adil dan transparan

2) **Peningkatan kesadaran dan pendidikan tentang HAM di tempat kerja**

Pengusaha dan pekerja perlu diberikan pendidikan dan pelatihan tentang hak-hak ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip HAM. Ini dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap standar HAM dalam praktik ketenagakerjaan sehari-hari

3) **Penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum**

Pemerintah harus memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi. Ini termasuk memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran HAM dalam proses PHK dan menyediakan akses yang mudah bagi pekerja untuk melaporkan pelanggaran

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Penghapusan Pasal 152 UU Ketenagakerjaan melalui Perppu Cipta Kerja dan implementasinya dalam PP 35/2021 telah mengubah dinamika perlindungan pekerja/buruh di Indonesia secara signifikan. Perubahan regulasi ini memungkinkan pengusaha melakukan PHK secara sepihak hanya dengan pemberitahuan tertulis, tanpa kewajiban perundingan bipartit yang sebelumnya diwajibkan. Hal ini menimbulkan kekhawatiran serius tentang potensi pelanggaran HAM pekerja, mengingat prosedur yang lebih longgar meningkatkan risiko PHK yang tidak adil dan sewenang-wenang.

Dampak dari perubahan ini terlihat pada melemahnya posisi tawar pekerja dan meningkatnya ketidakpastian hukum. Pekerja yang di-PHK tidak hanya kehilangan pekerjaan tetapi juga menghadapi potensi pelanggaran hak asasi mereka karena proses PHK yang tidak melibatkan konsultasi atau mediasi yang memadai. Penghapusan kewajiban perundingan bipartit bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk meninjau kembali kebijakan ini dan memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai dengan standar hukum nasional dan internasional. Upaya yang lebih kuat diperlukan untuk memperbaiki penegakan hukum, meningkatkan kesadaran tentang hak-hak ketenagakerjaan, dan memastikan bahwa prosedur dan proses PHK dilakukan sudah sesuai dengan kaidah hukum yang ada. Hanya dengan demikian Indonesia dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menghormati martabat manusia.

Melalui penelitian ini, penulis menekankan pentingnya keberlanjutan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja/buruh untuk menghindari pelanggaran HAM dalam konteks ketenagakerjaan. Pemerintah dan semua pihak terkait harus bekerja sama untuk memastikan regulasi yang adil dan penegakan hukum yang efektif agar dapat melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan kondisi kerja yang manusiawi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ake Frandberg, *From Rechtsstaat to Universal Law-State*, Springer, London, 2014.

Spencer, Herber, *The Principles of Sociology, Henrite State*, Covent Garden, London, 1976.

Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.

Soemono, Imam, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1980.

Souhoka, Maarten L., *Analisis Yuridis Mengenai Sifat Hukum Ketenagakerjaan, Sekretariat Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, 2012.

Sutedi, Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

B. Jurnal

Annisa, Ollyvia Cantik Nur, *Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja*, *Journal Equitable*, Volume 8 No. 1, 2023.

Arsalan, Haikal dan Dinda Silviana Putri, *Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, *Jurnal HAM* Volume 11, Nomor 1, 2020.

Avriandi, Erick dan Erikson Sihotang, *Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure*, *Jurnal Ilmu Hukum Prima* Volume 5 Nomor 2, Oktober 2022.

Kusumawardhana, Indra dan Rusdi J. Abbas, *Indonesia Di Persimpangan: Urgensi 'Undang-Undang Kesetaraan Dan Keadilan Gender di Indonesia Pasca Deklarasi Bersama Buenos Aires Pada Tahun 2017*, *Jurnal HAM* Volumen 9, Nomor 2, 2018.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata

Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Konvensi ILO Nomor 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja atas Inisiatif Pemberi Kerja

Konvensi ILO Nomor 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.

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

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

