

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG DI PHK OLEH  
PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA  
(STUDI KASUS DI SUPERMARKET RUBY, RARANG-LOMBOK TIMUR)**

**JURNAL ILMIAH**



Oleh :

**Muhamad Ridho Sahran Jayadi**  
**D1A117191**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**JURNAL ILMIAH**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH YANG DI PHK OLEH  
PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020**

**TENTANG CIPTA KERJA**

**(STUDI KASUS DI SUPERMARKET RUBY, RARANG-LOMBOK TIMUR)**




Oleh :

**Muhamad Ridho Sahran Javadi**  
D1A117191

Menyetujui,

Pembimbing I

  
**Lalu Hadi Adha, SH.,MH.**  
NIP.19741224 200501 1 001

**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja//Buruh Yang Di PHK Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus di Supermarket Ruby, Rarang, Lombok Timur)**

**Muhamad Ridho Sahran Jayadi  
D1A117191  
Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan supermarket Ruby berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normativ empiris, sedangkan pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan sosiologis, pendekatan yuridis empiris, dan pendekatan yuridis normative, selanjutnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah beberapa pekerja/buruh yang masih bekerja maupun yang tidak bekerja lagi akibat PHK oleh perusahaan ruby, mengatakan bahwa adanya perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh yang di PHK berupa uang pesangon tergantung berapa lama pekerja/buruh bekerja di perusahaan ruby tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku dalam hal ini UU No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja.

***Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PHK, Pekerja/Buruh***

**Legal Protection for Workers//Laborers Who Are Laid Off by Companies Based on Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation (Case Study at Ruby Supermarket, Rarang, East Lombok)**

**Muhammad Ridho Sahran Jayadi  
D1A117191  
Abstract**

This study aims to find out what form of legal protection is for workers/laborers who are laid off by the supermarket company Ruby based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. This study uses empirical normative legal research, while the approaches used in this research are statutory approaches, conceptual approaches, sociological approaches, empirical juridical approaches, and normative juridical approaches. The data used in this research are primary data and secondary data. The results of this study are several workers/laborers who are still working or who are no longer working due to layoffs by the ruby company, saying that there is legal protection provided by the company to workers/laborers who are laid off in the form of severance pay depending on how long the worker/laborer has worked at the ruby company is in accordance with applicable regulations in this case Law No. 11 of 2020 concerning work copyright.

**Keywords: Legal Protection, Layoffs, Workers/Laborers**

## A. PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalkannya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.<sup>1</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi Pengusaha maupun pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK Merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK jelas akan menyebabkan seorang Pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.

PHK merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam perkembangannya, PHK ternyata membutuhkan campur tangan pemerintah karena menyangkut kepentingan. Pengaturan mengenai PHK membutuhkan campur tangan pemerintah karena pemerintahlah yang memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama ketentuan PHK.

Kehadiran Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan PHK. Banyak pihak yang salah dalam menafsirkan alasan-alasan melakukan PHK terutama ketentuan Pasal 164 ayat (3) UndangUndang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian atau bukan karena keadaan memaksa (*forceimajeur*) 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). Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serigkali menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda. Dalam prakteknya, pihak perusahaan menggunakan pasal ini untuk melakukan PHK sekalipun perusahaan dalam keadaan baik.

---

<sup>1</sup> H. Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Cet. ke-1, Edisi pertama, Prenadamedia Group, Jakarta 2019, hlm. 252

Dalam ketentuan Undang – Undang RI nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah disebutkan bahwa PHK merupakan atau dapat menjadi salah satu penyebab perselisihan hubungan industrial.

Konflik pada umumnya timbul karena sikap yang berbeda antar pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha memiliki modal, mempunyai kekuasaan yang lebih besar sehingga pihak yang mempunyai kekuasaan lebih (pengusaha) yang mendominasi pihak lain (pekerja/buruh). Pasal 151 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Akan tetapi para pekerja/buruh yang bekerja diperusahaan supermarket ruby yang di PHK akan kah mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang ada sekarang ini, yang mana kita tahu bahwa pada tahun 2020, Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah diganti dengan Undang-undang yang baru yaitu, Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dengan adanya aturan baru ini maka penulis ingin mengkaji/ mengetahui apakah perusahaan-perusahaan khususnya di Supermarket Ruby sudah menerapkan atau mengimplementasikan aturan baru ini yaitu Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pengganti Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Begitu pula aturan tentang pemutusan hubungan kerja didalam Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini sudah diterapkan atau masih menggunakan aturan yang lama. Oleh karena itu, inilah yang membuat penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah berupa skripsi tentang

“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Yang di PHK Oleh Perusahaan berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi Kasus di Supermarket Ruby”.

## **B. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **a. Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.**

#### **Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam hubungan kerja subyeknya adalah para pengusaha dengan peker/buruh. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, ”hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah”. Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu Dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 Undang- Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungankerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya;
- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alcohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik;
- c. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru;
- d. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi".<sup>2</sup>

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau

---

<sup>2</sup> Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Di Kota Semarang. Diponegoro) Law Review, Vol.5, No.2, 2016, hlm. 6.

o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.

Dapat dilihat dari poin-poin di atas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha / perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa.<sup>3</sup>

Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (skorsing) yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi para pekerja/buruh upah memanglah hal yang utama bagi mereka dan keluarga mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 157 A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan mengenai hubungan industrial yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.<sup>4</sup>

## 2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK

Ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.

Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”.

Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.<sup>5</sup> 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

---

<sup>3</sup> Arnani, M. *Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan OmnibusLaw Cipta Kerja*. 2020, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/beda-aturan-phk-di-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja?page=all>.

<sup>4</sup> Aisha Berliana D. *Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Kerja Bersama*. *Jurist- Diction Law Journal*, Vol.2, 2019, hlm. 63-76.

<sup>5</sup> Fahrurrozi, M. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tanaga Kerja Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003* *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol.5, No.2, 2018, hlm. 11.

perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak.

Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan- ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja

Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
- b. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;
- c. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.”

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

Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. 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 dari para kreditur-kreditur lainnya.<sup>6</sup>

### 3. Hak-hak Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon sebagaimana dimaksud diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

---

<sup>6</sup> Tumeleng Ellisa Kurniawati S. *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*. (Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta). 2017

<sup>7</sup> Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, Tim CV. Pustaka Bangsa, Mataram, 2022, hlm 281.



5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upa; dan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang pengganti hak yang seharusnya diterima meliputi:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
3. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Khusus bagi pengusaha dan pelaku usaha yang bergerak pada usaha mikro dan kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dan/atau uang pisah bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha pada usaha mikro dan kecil dengan pekerja/buruh sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 59 PP No 35 tahun 2021.

#### **b. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby.**

Sesuai dengan apa yang penulis jabarkan di atas, maka penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK di supermarket ruby tersebut. Berikut beberapa keterangan dari informan dan responden mengenai

perlindungan hukum apa saja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang di PHK di supermarket ruby sebagai berikut:

Menurut keterangan dari bapak Jaelani selaku manager Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, “bahwa di perusahaan ini kita mengikuti aturan yang berlaku saat ini untuk mengenai perlindungan ketenagakerjaan yang mana aturan itu adalah Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta PP No 35 tahun 2021. Disitu kita memberikan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang kepada pekerja/buruh yang di kenai Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya pemberian hak-hak yang sudah tertera di aturan-aturan yang berlaku saat ini. Yaitu Uang pesangonnya, Uang penghargaan masa kerjanya, dan Uang pengganti hak yang seharusnya diterima.” Ujarnya<sup>8</sup>

a. “Menurut keterangan saudari Ovi mantan pekerja/buruh yang dikenai PHK di perusahaan ruby, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK adalah adanya pesangon yang diberikan oleh perusahaan tersebut, misal; jika si pekerja bekerja kurang lebih 1 tahun kerja maka akan diberikan pesangon sebesar 1 bulan upah.”<sup>9</sup> (satu tahun dia bekerja di perusahaan tersebut)

b. “Menurut keterangan saudari Ami selaku pekerja/buruh yang dikenai PHK di perusahaan tersebut, bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja yang di PHK adanya tunjangan / pesangon, jika pekerja bekerja lebih dari 9 bulan misalnya maka akan diberikan pesangon / tunjangan upah sebesar upah gaji 1 bulan.”<sup>10</sup> ( dia bekerja selama 9 bulan )

c. “Menurut keterangan saudara Muhammad yang pernah di PHK di perusahaan ruby, bahwa adanya pesangon yang diberikan di perusahaan ruby, missal 5 bulan kerja disana maka akan diberikan pesangon sebesar upah gaji 1 bulan.”<sup>11</sup> ( dia bekerja selama lima bulan diperusahaan tersebut )

d. “Menurut keterangan saudara Enung yang sudah di PHK sebelumnya, bahwa dia tidak tau apa apa tentang bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan ruby,yang dia tau bahwa, dia menerima upah sebesar gaji 2 bulan. Yang mana pada waktu itu dia bekerja lebih dari 18 bulan”<sup>12</sup>.

e. “Menurut keterangan saudari Uswatun selaku pekerja disana, bahwa dia tidak tau apa-apa tentang masalah apakah ada bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh yang di PHK di perusahaan ruby ini”.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Jaelani, Manager Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 12 September 2022, Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur.

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Ovi, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 14 September 2022, Terara-Lombok Timur.

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Ami, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 15 September 2022, Rarang-Lombok Timur.

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Muhammad, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 17 September 2022, Sakra Timur-Lombok Timur.

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Enung, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 17 September 2022, Sakra Timur-Lombok Timur.

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Uswatun, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 19 September 2022, Sikur-Lombok Timur.

### C. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hal-hal yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil penyusunan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja/buruh yang di PHK oleh perusahaan ruby yaitu berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang harus diberikan oleh pihak perusahaan yang mana perlindungan hukum tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengganti dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan PP No 35 Tahun 2021.

2. Yang menyebabkan para pekerja/buruh di PHK di Perusahaan Ruby yaitu karena faktor kelalaian dari para pekerja/buruh itu sendiri. Yang dalam hal ini sudah masuk didalam kategori perusahaan boleh melakukan PHK terhadap pekrja/buruh jika melakukan kesalahan/kelalaian didalam melaksanakan pekerjaanya, yang hal ini perusahaan benar-benar sudah menjalankan amanat didalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengganti dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan ini subah bagus dalam melaksanakan amanat Undang-Undang, namun lebih bagus lagi jika amanat uu itu dilaksanakan sepenuhnya, yang dalam hal ini untuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK itu diberikan perlindungan semaksimal mungkin sesuai dengan amanat dari Undang-Undang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, Tim CV. Pustaka Bangsa, Mataram , 2022.

Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Cet. ke-1, Edisi pertama, Prenadamedia Group, Jakarta 2019.

### Internet

Arnani, M. *Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan OmnibusLaw Cipta Kerja*. 2020, <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/beda-aturan-phk-di-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja?page=all>.

Aisha Berliana D. *Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Kerja Bersama*. Jurist- Diction Law Journal, Vol.2, 2019,

Fahrurrozi, M. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tanaga Kerja Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003* JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, No.2, 2018,

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

Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Di Kota Semarang. Diponegoro) Law Review, Vol.5, No.2, 2016

### Wawancara

Hasil wawancara dengan Jaelani, Manager Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 12 September 2022, Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur.

Hasil wawancara dengan Ovi, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 14 September 2022, Terara-Lombok Timur.

Hasil wawancara dengan Ami, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 15 September 2022, Rarang-Lombok Timur.

Hasil wawancara dengan Muhammad, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 17 September 2022, Sakra Timur-Lombok Timur.

Hasil wawancara dengan Enung, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 17 September 2022, Sakra Timur-Lombok Timur.

Hasil wawancara dengan Uswatun, Pekerja/Buruh yang di PHK di Perusahaan Supermarket Ruby, Rarang-Lombok Timur, 19 September 2022, Sikur-Lombok Timur.