

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

Feby Egatri Gulo, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,

e-mail: feby.207221019@stu.untar.ac.id

Gunardi Lie, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,

e-mail: gunardi@fh.untar.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i04.p07>

ABSTRAK

Maksud pada penulisan artikel ialah untuk mendapatkan hasil studi yang paling obyektif, penulis menggunakan prosedur penelitian hukum normatif. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap Pekerja/buruh sangat penting untuk diwujudkan. Karena Tenaga Kerja merupakan agen sekaligus tujuan akhir dari kemajuan, maka keberadaannya sangat penting. Selain itu, hukum memiliki peran penting dalam melindungi Karyawan, ialah satu dari fungsi utamanya. Pengakhiran Pekerjaan didefinisikan sebagai berakhirnya ikatan pekerjaan dikarenakan sesuatu hal yang menyebabkan beralihnya hak dan kewajiban diantara karyawan dan Perseroan di Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jelaslah bahwa pemberhentian bekerja akan menimbulkan dampak hukum pada keterikatan bekerja antar Pengusaha dengan Karyawan, Karyawan berhak atas imbalan yang diperoleh selama bekerja dan Pengusaha berkewajiban untuk memberikan ganti rugi kepada Pekerja apabila terjadi keadaan sepihak atau *force majeure*.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Sepihak.*

ABSTRACT

*The findings of this study show that the protection of workers and laborers is very important to be realized. Since labor is both the agent and the ultimate goal of progress, its existence is very important. In addition, the law has an important role in protecting employees, which is one of its main functions. Dismissal of work is defined as the end of the employment bond due to something that causes the transfer of rights and obligations between the employee and the Company in Article 1 number 25 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. It is clear that the termination of employment will have a legal impact on the employment bond between the employer and the employee, the employee is entitled to the benefits earned during employment and the employer is obliged to compensate the employee in the event of unilateral circumstances or *force majeure*.*

Key Words: *Legal Protection, Work Termination, Unilateral.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Agustus 1945, Republik Indonesia didirikan atas dasar Undang-Undang Dasar 1945. Alih-alih sebagai arahan Negara, tujuan utama adalah tujuan menyeluruh Negara. Pembentukan Undang-Undang sebagai norma yang mengatur tatanan internal bangsa dan negara merupakan langkah awal dalam menata sebuah negara. Melindungi seluruh Warga Negara Indonesia dan seluruh wilayah Indonesia, meningkatkan kehidupan yang sejahtera secara umum, mengembangkan pengetahuan masyarakat, serta berpartisipasi dalam menjaga perdamaian global berdasarkan

prinsip-prinsip keadilan sosial, kebebasan, dan kedamaian yang kekal.¹⁾ Sebagai pelaku dan tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri, Karyawan mempunyai arti pada pelaksanaan pengembangan negara. Selain itu, Pembangunan Ketenagakerjaan harus diikutsertakan dalam keterlibatannya dalam Pembangunan Nasional dalam rangka meningkatkan kualitas Tenaga Kerja. Dalam rangka mendorong pembangunan Ketenagakerjaan, pembangunan Ketenagakerjaan harus direncanakan dengan cermat untuk menjamin pengamanan dan pemenuhan hak-hak dasar bagi Pekerja/buruh, sekaligus mendorong pertumbuhan dunia usaha.²⁾

Ikatan antara individu tidak diragukan lagi akan terbentuk oleh hubungan hukum yang dihasilkan ketika Pemberi Kerja dan Pekerja/buruh bekerja sama. Hubungan ini diatur oleh hukum, dan sebagai akibatnya, ketentuan hukum yang terkait dengan Ketenagakerjaan akan tercipta dari hubungan hukum ini. Menurut hukum Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja dan Pekerja/buruh memiliki kedudukan yang setara.³⁾ Selain itu, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, pekerja/buruh berwenang guna memperoleh tindakan yang sama dan wajar pada keterikatan bekerja. Dengan demikian, perlindungan yang memadai dan adil bagi pekerja harus menjadi bagian dari kebijakan Ketenagakerjaan nasional. Perlindungan Hukum bagi Pekerja tidak diragukan lagi merupakan suatu badan hukum, baik yang tidak tertulis maupun tertulis, yang bersifat represif dan preventif dan dimaksudkan untuk melindungi karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa melindungi Karyawan dari keuntungan tawar-menawar yang tidak adil terhadap Pemberi Kerja merupakan salah satu tujuan utama Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴⁾

Namun, karena pekerja sering kali berada dalam posisi yang rentan, ada beberapa situasi di mana hubungan antar perseroan dengan karyawan tak setara atau seimbang dari sudut pandang sosiologis. Seperti halnya semua hubungan, hubungan kerja pada akhirnya akan berakhir. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah istilah digunakan pada UU Ketenagakerjaan untuk menggambarkan berakhirnya hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada umumnya bisa terlaksana dikarenakan sejumlah aspek, seperti: karyawan bersalah saat bekerja; karyawan menyentuh umur lanjut usia; karyawan wafat; karyawan didakwa melakukan kejahatan; atau perseroan tutup. Namun, karyawan memiliki hak untuk mengajukan klaim PHK terhadap pemberi kerja jika pemberi kerja melakukan kesalahan substansial terhadap mereka.⁵⁾

Dalam hal ini, tentu peranan Undang-Undang menjadi sangat penting, dimana Undang-Undang diharapkan dapat memastikan terlaksananya Perlindungan karyawan. UU Cipta Kerja berisi amandemen terhadap beberapa pasal dan bagian dari UU Ketenagakerjaan. Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengatur mengenai pemutusan hubungan bekerja. Jenis dan implementasi tambahan dari peraturan ini dijelaskan pada Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengenai kesepakatan jam bekerja, Outsourcing, jam bekerja

1) Michael, Tomy. "Korelasi Alinea Keempat Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 Dengan Pemikiran Immanuel Kant". *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 11 No. 2 (2016), hal. 185.

2) Indriani, Maulida. "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional". *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 3 No. 1 (2016), hal. 67-69.

3) Gabriella, Luxena. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni". *Jurnal Hukum Adigama*, Vo. 2 No. 2 (2019), hal. 2.

4) Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 11.

5) Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: DSS Publising, 2006), hal. 23.

dan jam beristirahat, serta pemberhentian bekerja. Dengan demikian, setiap bagian akan mempunyai kewenangan jika adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Sebuah entitas dapat memecat Karyawan asalkan mengikuti prosedur dan justifikasi UU Ketenagakerjaan. Namun, jika karyawan dipecat secara sewenang-wenang atau tidak mengikuti prosedur UU Ketenagakerjaan, hal ini tidak dapat dibenarkan dan dapat membahayakan kepentingan pekerja dan karyawan daripada kepentingan perusahaan.

Di bawah UU No. 2/2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menawarkan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan yang mengarah pada konflik antara pengusaha dan karyawan. Konflik kewenangan, kesalahpahaman urusan, pemberhentian pekerjaan, dan konflik perseroan dengan karyawan di bisnis adalah contoh-contoh perselisihan jenis ini. Khususnya dalam hal litigasi, mandat Pengadilan Hubungan Industrial adalah guna meyakinkan selesainya konflik yang singkat, akurat, benar, dan hemat anggaran.⁶⁾ Selain itu, di Indonesia masalah Ketenagakerjaan-khususnya pemberhentian bekerja masih sering terjadi. Satu dari contoh kasus pemberhentian bekerja sepihak yang diputuskan atas dasar efisiensi adalah kasus yang ditangani oleh PT CSK (PO Hotel). Pada tahun 2022, penggugat Pujo Priyanto mengemukakan tuntutan tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Semarang, meminta penyelesaian yang adil atas masalah yang muncul. Dalam kasus ini, atasan Penggugat Pujo Priyanto, PT CSK (Hotel PO), melakukan skorsing tanpa batas waktu dan tidak membayar gaji selama waktu tersebut, dengan alasan bahwa Penggugat Pujo Priyanto bertanggung jawab untuk menaikkan biaya sound system. Atas kejadian tersebut, Penggugat Pujo Priyanto mengajukan gugatan kepada Tergugat, PT CSK (Hotel PO), di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Semarang. Putusan pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja para pihak tetap berlangsung dan selama masih bekerja, Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar gajinya selama masa skorsing.

Tergugat yang menolak hasil putusan tersebut karena Penggugat masih menerima pembayaran upah selama masa skorsing, mengajukan Peninjauan Kembali (PK) ke Mahkamah Agung. Berdasarkan hal tersebut, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi Tergugat, sehingga membekukan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg. Meskipun pada akhirnya Perusahaan tidak mendapatkan putusan yang menguntungkan, namun kasus ini menyebabkan Tergugat mendapatkan sanksi berupa anggaran saat bekerja, anggaran pesangon, uang pengganti kewenangan, dan uang proses, dengan berujung pada pemberhentian bekerja antara Penggugat dan Tergugat.

Dalam prosesnya terdapat fakta yang jelas telah digambarkan dan ditemukan dalam konflik Perselisihan Hubungan Industrial ini dimana Tergugat pada dasarnya tidak dapat membuktikan dugaan kesalahan Penggugat dalam menaikkan harga *Sound System* sebagaimana bukti dan keterangan saksi yang telah disampaikan. Tindakan Tergugat melakukan skorsing yang tanpa batas dan tidak membayar upah selama skorsing tentunya tidak dapat dibenarkan. Tergugat telah salah menerapkan asas *No Work No Pay* dimana hal tersebut dapat dibenarkan sepanjang Penggugat tidak bekerja atas kehendaknya sendiri. Tetapi pada kasus tersebut, Penggugat tak melaksanakan kewajibannya secara sukarela, melainkan karena Tergugat memerintahkannya untuk

⁶⁾ Mashari. "Membangun Sistem Peradilan Hubungan Industrial Yang Berwibawa". Jurnal Ilmiah "Dunia Hukum", Vol. 1 No. 1 (2016), hal. 115.

tidak bekerja. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan hukum mengenai sifat hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat. Oleh karena Karyawan yang bersangkutan tidak pernah dipanggil untuk bekerja dan tidak menerima upah atau gaji, maka penulis juga menyadari bahwa dalam konteks ini, tindakan Perusahaan dapat dilihat sebagai suatu bentuk pembiaran, meskipun Pemutusan Hubungan Kerja tersebut bukan merupakan keinginan Perusahaan secara langsung. Hal ini pada dasarnya menunjukkan adanya niat Perseroan untuk mengakhiri hubungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis akan membahas rumusan masalah yang hendak diteliti yakni Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak?

1.3 Tujuan Penulisan

Dalam penulisan ini, maksud diadakannya penulisan tersebut adalah guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait perlindungan hukum terhadap Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada Hukum Ketenagakerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Para peneliti dalam studi tersebut memakai metodologi penelitian kepustakaan dan teknik pengolahan data guna menghasilkan temuan studi paling obyektif. Namun, penelitian ini sering disebut sebagai penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan karena penelitian ini terbatas pada penelaahan bahan-bahan tekstual bagai peraturan perundang-undangan serta katalog perpustakaan. Penelitian hukum normatif, sering dikenal sebagai penelitian kepustakaan, mencakup studi tentang asas-asas hukum, sistematika hukum, perbandingan hukum, taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal, dan sejarah hukum.⁷⁾ Spesifikasi deskriptif-analitis dari studi tersebut bermaksud sebagai pemberian ringkasan dan analisis terhadap bagaimana peraturan yang berakar pada undang-undang yang relevan diimplementasikan. Peneliti menggunakan data sekunder sebagai sumber data. Informasi yang dikumpulkan melalui penelaahan terhadap berbagai referensi, bahan pustaka, atau analisis literatur yang bersinggungan pada pokok bahasan kajian studi biasa dikenal seperti bahan hukum disebut sebagai data sekunder.⁸⁾ Selanjutnya, dokumen hukum primer, sekunder, dan non-hukum dikumpulkan dari perpustakaan untuk penelitian ini. Proses pengelolaan data agar tersusun secara logis dan metodis mengikuti pengumpulan dokumen dan data hukum. Hal ini dikenal sebagai pengolahan data.⁹⁾

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara fundamental, hukum diperlukan bagi manusia dan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh karakter egosentris manusia, yang menentukan bahwa mereka selalu memprioritaskan pemenuhan kebutuhan mereka di atas kebutuhan orang lain. Orang akan selalu menghargai hak-hak mereka di atas hak-hak orang lain, yang merupakan

⁷⁾ Tawalujan, Jimmy. "Pertanggungjawaban Korporasi Terhadap Korban Kejahatan". *Jurnal Lex Crimen*, Vol. 1 No. 3 (2012), hal. 6.

⁸⁾ ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hal. 184.

⁹⁾ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal.180.

sesuatu yang perlu diingat. Orang membutuhkan orang lain untuk memenuhi tanggung jawab mereka karena mereka cenderung mengabaikan tanggung jawab mereka sendiri. Karena manusia memiliki kecenderungan untuk mengendalikan satu sama lain, orang yang lebih kuat akan selalu berkuasa atas orang yang lebih rendah.¹⁰⁾ Definisi Hukum yang dicatat oleh C.S.T Kansil dari karya J.C.T. Simorangkir dinyatakan kalau, "*Hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman tertentu*".¹¹⁾ Isu-isu yang bersinggungan pada hukum Ketenagakerjaan kerap terlaksana pada Indonesia. Isu mengenai karyawan yang tidak diberikan hak-haknya oleh pemberi kerja masih terus berlanjut hingga saat ini. Pemberhentian bekerja sebelah bagian yang dilaksanakan Perseroan merupakan satu dari masalah hukum Ketenagakerjaan.

Maka, perlindungan hukum yang dapat menjaga HAM dari penyalahgunaan seseorang diperlukan agar orang bisa menaksir seluruh kewajiban yang dijamin sama hukum. Selanjutnya, aparat perlu mengambil beberapa langkah hukum guna memberi perasaan tenang dengan langsung dan tak langsung pada masyarakat supaya bisa menggunakan kewajiban hukumnya. Berdasar pernyataan Philipus M. Hadjon, terdapat 2 jenis perlindungan hukum yang tersedia dalam skenario ini: perlindungan hukum preventif, sebagai pencegah terlaksananya masalah, dan perlindungan hukum represif, membantu mengakhiri konflik.

Payaman Simanjuntak, dari segi subjek hukum, penjelasan Karyawan cukup luas. penjelasan pekerja meliputi buruh yang belum bekerja maupun yang telah berikatan pada sebuah perjanjian bekerja. Sementara itu, pengertian karyawan juga mencakup seorang yang melakukan pekerjaan diberi gaji berupa selain uang. Maka, setiap insan terlibat pada hubungan bekerja disebut sebagai Pekerja/buruh.¹²⁾ Pada konteks hubungan bekerja, masing-masing pihak memiliki apa yang disebut sebagai hak dan kewajiban. Hubungan kerja antar karyawan dan perseroan secara otomatis terjalin pada saat ditandatanganinya kontrak. Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang saling bergantung di mana ketergantungan antar bagian dalam menjalankan kegiatan usaha. Pengusaha dan Pekerja/buruh adalah subjek dalam hubungan kerja. Pada 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*". Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan sangat jelas menjelaskan kalau kontrak bekerja, yang berupa kontrak antar Pemberi Kerja dan Pekerja, menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Upah juga memainkan peran penting dalam penciptaan hubungan kerja dan merupakan karakteristik dari keterikatan bekerja ketika bisa dijabarkan kalau motivasi

¹⁰⁾ Widijowati, Dijan. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2018), hal. 31-32.

¹¹⁾ Amanda, Syefi Putri dan Anajeng Esri Edhi Mahanani. "*Perlindungan Hukum Pengguna Aplikasi Jual Beli Online atas Hilangnya Barang Pesanan saat menggunakan Jasa Ekspedisi*", *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, Vol. 2 No. 2 (2023), hal. 268.

¹²⁾ Salsabila, Annisa Rizky, Imam Budi Santoso dan Rohendra. "*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena PHK di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang*", *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 8 No. 12 (2022), hal. 457.

karyawan untuk kerja dengan orang atau badan hukum lain adalah untuk menerima upah.¹³⁾

Namun, dalam kemitraan kerja yang baru saja terbentuk, pemberhentian bekerja tak bisa dielakan. Definisi komprehensif mengenai PHK dan undang-undang terkait lainnya dapat ditemukan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Frasa "Pemutusan Hubungan Kerja" (PHK) mengacu pada selesainya kewenangan antar perseroan dengan karyawan karena suatu hal tertentu. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah praktik yang umum dilakukan karena masuk akal bagi pemberi kerja untuk mempertahankan kontrol atas kapasitas perusahaan untuk berjalan secara ekonomis dan efektif. Untuk memenuhi persyaratan ini, pengusaha dapat memilih untuk menerapkan pilihan atau kebijakan terkait Ketenagakerjaan di dalam organisasi mereka. Dalam hal ini, ada empat kategori yang dapat menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja:¹⁴⁾

1. Pemutusan Hubungan Kerja secara hukum;
2. Pemutusan Hubungan Kerja yang diputuskan oleh Pekerja;
3. Pemutusan Hubungan Kerja yang diputuskan oleh Pemberi Kerja;
4. Pengadilan mengakhiri hubungan kerja.

Bentrokan pada perusahaan yang melibatkan pemberhentian bekerja secara sepihak antar karyawan dan PT CSK (Hotel PO) menjadi awal mula kasus ini, yang dimulai pada bulan April 2022. Pekerja di skorsing tanpa batas waktu oleh PT CSK (Hotel PO), dan upah tidak dibayarkan selama periode ini, yang menyebabkan perselisihan. Tindakan tersebut didasari karena Pekerja/buruh diduga melakukan kesalahan dalam menaikkan harga Sound System yang pada nyatanya Pekerja/buruh telah membuktikan bahwa Pekerja/buruh tidak bersalah dan Perusahaan dalam hal ini pun tidak dapat membuktikan dugaannya. Pekerja/buruh menginginkan pemberhentian bekerja dengan hak-hak pemberhentian pekerja sebagaimana diatur pada UU sebagai akibat dari status dan upah yang belum dibayar.

Setelah itu, pekerja/buruh Penggugat mengajukan gugatan kepada Tergugat PT CSK (Hotel PO) di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Semarang. Putusan pengadilan menyimpulkan bahwa hubungan kerja para pihak tetap berlangsung dan Penggugat tetap dipekerjakan, serta menjatuhkan denda kepada Tergugat PT CSK (Hotel PO) karena tidak membayar upah Penggugat selama masa skorsing. Menanggapi hal tersebut, Tergugat PT CSK (PO Hotel) yang tidak terima dengan hasil putusan tersebut mengajukan Peninjauan Kembali (PK) ke Mahkamah Agung. Oleh karena itu, keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg. Sus-PHI/2022/PN.Smg. dibatalkan oleh Mahkamah Agung, yang juga mengabulkan permohonan Tergugat untuk diberikan status sebagai Pemohon Kasasi. Dengan demikian, putusan Kasasi tersebut mengakibatkan keterikatan bekerja antar karyawan dengan perseroan selesai secara keseluruhan, dan perseroan di sanksi guna memberi upah pesangon, upah penghargaan masa kerja, upah penggantian hak, dan upah proses kepada Penggugat

¹³⁾ Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. *"Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak"*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol. 3 No. 1 (2021), hal. 114-115.

¹⁴⁾ Widiastiani, Nindry Sulistyia. *"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 (2021), hal. 419-420.

sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selaras pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Keputusan Hubungan Kerja, serta Pasal 154 A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja :¹⁵⁾

- (1) Pengakhiran Kontrak Kerja bisa terjadi karena faktor-faktor:
 - a. Ketika sebuah perseroan melaksanakan penyatuan, penghancuran, penggantian, ataupun memisahkan usaha, baik pemberi kerja maupun Pekerja/buruh tidak bersedia menerima Pekerja/buruh tersebut atau tidak bersedia mempertahankan hubungan kerja mereka.
 - b. Bisnis beroperasi secara menguntungkan dan ditutup atau tidak ditutup karena terus merugi.
 - c. Penutupan perusahaan ini disebabkan oleh kerugian yang tak henti-hentinya kurun waktu 2 tahun.
 - d. Penutupan perseroan dikarenakan keadaan kahar.
 - e. Bisnis dalam posisi Kewajiban Pembayaran yang Ditangguhkan.
 - f. Perseroan Bangkrut.
 - g. Karyawan memberikan keinginan pemberhentian keterikatan bekerja atas dasar Pemberi Kerja telah melakukan tindakan-tindakan seperti di bawah ini :
 1. Melakukan tindakan kekerasan, penghinaan dengan tak pantas, ataupun menyorok karyawan.
 2. Merayu ataupun menginstruksikan Karyawan guna melaksanakan tindakan melanggar aturan hukum.
 3. Tak melakukan pembayaran gaji sesuai jadwal yang telah ditetapkan selama periode berturut-turut minimal 3 bulan, meskipun pengusaha membayarnya tepat waktu setelah periode tersebut.
 4. Gagal memenuhi tanggung jawab yang sudah disepakati oleh karyawan.
 5. Mengarahkan Karyawan guna melakukan tugas berada di luar lingkup pekerjaan yang telah disepakati.
 6. Memberikan tugas yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan Karyawan tanpa mencantumkan tugas itu dalam perjanjian kerja.
 7. Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menunjukkan bahwa pemberi pekerjaan gagal bertindak sesuai dengan instruksi pada huruf g dari permohonan Karyawan. Oleh karena itu, penyedia pekerjaan mengambil keputusan guna menghentikan pekerjaan.
 - h. Karyawan secara sukarela mengajukan pengunduran diri dan diharuskan mematuhi persyaratan yang berlaku:
 1. Sekurangngnya 30 hari sebelum waktu efektif mengundurkan diri bekerja, kirimkan permintaan tertulis untuk meninggalkan posisi Anda.
 2. Tidak ada kewajiban terikat dalam kontrak kerja yang mengikat.
 3. Terus menjalankan tanggung jawabnya hingga tanggal dimulainya proses pengunduran diri.
 - i. Karyawan yang sudah dihubungi dengan baik serta layak sama pimpinan sebanyak dua kali tidak masuk kerja selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa memberikan keterangan tertulis yang didukung dengan bukti-bukti yang sah.

¹⁵⁾ *Ibid.*, 114-115.

- j. Surat peringatan aktifnya selama 6 bulan, lain lagi kalau ditentukan pada kontrak bekerja, aturan perseroan, ataupun kontrak bekerja sama, serta pekerja/buruh menerima SP 1, 2, 3 beruntun. Karyawan melanggar aturan tercantum pada kontrak bekerja sama, kontrak bekerja, ataupun SOP perseroan. Karena pekerja tersebut ditangkap oleh polisi dikarenakan dicurigai melaksanakan aksi kriminal, ia tak bisa kerja 6 bulan.
- k. Jika kecelakaan kerja menyebabkan Pekerja menjadi tidak sehat atau cacat dalam jangka waktu yang lama, maka pekerja tersebut tidak dapat menjalankan tugas pekerjaannya untuk waktu paling lama 1 tahun.
- l. Karyawan mencapai umur pensiun.
- m. Karyawan meninggal dunia.

Namun, ada peraturan dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang membuat pemberi kerja ilegal untuk memberhentikan karyawan atas dasar bahwa mereka tidak diizinkan untuk melakukannya. Akibatnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dianggap melanggar hukum:¹⁶⁾

1. Karyawan absen dari pekerjaannya karena alasan sakit yang dinyatakan oleh dokter, kurun waktu yang tak melewati 1 tahun secara beruntun.
2. Karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya karena sedang mematuhi tanggung jawab pada Negara selaras pada aturan hukum yang ditetapkan.
3. Karyawan melakukan ritual ibadah sesuai dengan ajaran agamanya.
4. Karyawan menikah;
5. Karyawati sedang dalam kondisi hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau memberi ASI kepada bayinya.
6. Karyawan memiliki hubungan kekeluargaan atau hubungan pernikahan dengan rekan kerja di dalam perusahaan, kecuali jika hal tersebut sudah disusun pada kontrak bekerja, SOP Perseroan, ataupun kontrak bekerja sama.
7. Karyawan membentuk serikat pekerja, bergabung sebagai anggota, pengurus, ataupun keduanya. Mereka juga terlibat dalam kegiatan serikat pekerja selama waktu bekerja ataupun di luar waktu bekerja jika disetujui oleh perseroan, ataupun sesuai dengan pedoman diuraikan pada kontrak bekerja, aturan Perseroan, ataupun kontrak bekerja sama.
8. Karyawan yang mengajukan pengaduan polisi terhadap perusahaan karena terlibat dalam aktivitas ilegal.
9. Karena perbedaan pandangan politik, ideologi, agama, etnis, warna kulit, kelas sosial, jenis kelamin, atribut fisik, atau status perkawinan.

Dengan penjelasan mengenai penyebab-penyebab di atas, tentu saja Perusahaan diharapkan dapat menurunkan persentase PHK, namun apabila Perusahaan tetap melakukan PHK, maka Perusahaan harus melakukan PHK selaras pada proses yang sudah dipatenkan dan tak bertindak sewenang-wenang. Pengusaha diwajibkan secara sah dan patut untuk memberikan surat pemberitahuan kepada Karyawan yang memuat syarat serta ketentuan pemberhentian bekerja sekurang-kurangnya 2 minggu kerja sebelum pemberhentian bekerja. UUD Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2 menyebutkan kalau, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Secara eksplisit dinyatakan kalau HAM ialah kewajiban yang tak bisa diangkat yang tak bisa dilanggar dalam situasi apapun. Agar Perusahaan dapat

¹⁶⁾ Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmu Hukum*, Vol. 3 No. 1 (2018), hal. 121-122.

memenuhi hak-hak normatif pekerja dan buruh secara menyeluruh, maka Perusahaan harus terlebih dahulu.

Oleh karena itu, tujuan dari Pasal 151 ayat (1) ialah untuk memberikan penjagaan hukum kepada negara dalam upaya mencegah buruh atau pekerja dari pemecatan. Pasal 151 ayat (1) memberikan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang Pengusaha yang memandang dirinya memiliki kekuasaan yang tinggi terhadap pekerja atau buruh kecil, sampai Pengusaha bebas melaksanakan pemberhentian bekerja secara sebelah tak memperhitungkan dampak dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Setiap pekerja atau buruh harus diperlakukan secara adil dan setara, tanpa membedakan antar perseroan dengan karyawan. Di sisi lain, karyawan memiliki kewajiban terhadap Pengusaha, yaitu tidak mengabaikan mereka dengan mengakhiri kontrak kerja sesuka hati.

Selain itu, Perseroan memiliki kewajiban pembayaran jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, dan peraturan terkait lainnya mengatur dasar-dasar untuk melakukan hal ini. Namun demikian, Perseroan tetap tunduk pada tanggung jawab berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Jo Pasal 156 ayat (1) jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang atau sepihak. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Penciptaan Lapangan Kerja, menyatakan “*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*”. Perusahaan harus membayar tunjangan yang seharusnya diberikan kalau terjadinya pemberhentian bekerja, upah penghargaan waktu bekerja, serta pesangon. Dibawah ini ialah cara penentuan pembayaran Pesangon minimum:¹⁷⁾

No.	Masa Kerja	Dibayarkan
1	< 1 Tahun	1 bulan besaran Gaji
2	1 Tahun atau < 2 Tahun	2 bulan besaran Gaji
3	2 Tahun atau < 3 Tahun	3 bulan besaran Gaji
4	3 Tahun atau < 4 Tahun	4 bulan besaran Gaji
5	4 Tahun atau < 5 Tahun	5 bulan besaran Gaji
6	5 Tahun atau < 6 Tahun	6 bulan besaran Gaji
7	6 Tahun atau < 7 Tahun	7 bulan besaran Gaji
8	7 Tahun atau < 8 Tahun	8 bulan besaran Gaji
9	8 Tahun	9 bulan besaran Gaji

Sumber: Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Sedangkan, perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja ditentukan sebagai berikut:

No.	Masa Kerja	Dibayarkan
1	3 Tahun atau < 6 Tahun	2 bulan besaran Gaji
2	6 Tahun atau < 9 Tahun	3 bulan besaran Gaji
3	9 Tahun atau < 12 Tahun	4 bulan besaran Gaji
4	12 Tahun Atau < 15 Tahun	5 bulan besaran Gaji

¹⁷⁾ Subagyo, Gindo Nadapdap. “*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan*”. *Lex Lectio: Jurnal Kajian Hukum*, Vol. 1 No. 1 (2022), hal. 20-21.

5	15 Tahun atau < 18 Tahun	6 bulan besaran Gaji
6	18 Tahun atau < 21 Tahun	7 bulan besaran Gaji
7	21 Tahun atau < 24 Tahun	8 bulan besaran Gaji
8	24 Tahun atau Lebih	9 bulan besaran Gaji

Sumber: Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Jumlah kompensasi yang harus diterima meliputi:

1. Tidak ada cuti tahunan dan tidak habis masa berlakunya;
2. Biaya pemulangan buruh atau Karyawan dan keluarga mereka ke lokasi di mana mereka dipekerjakan.
3. Penggantian akomodasi, perawatan, dan pengobatan diberikan sebesar 15% dari Uang Pesangon.
4. Topik-topik tambahan yang tercakup pada kontrak bekerja bersama, aturan perseroan, ataupun kontrak bekerja.

Selain itu, kompensasi berikut ini dipakai untuk menentukan tunjangan yang harus ditunda, tunjangan senioritas, dan Pesangon:

1. Pendapatan (Upah) pokok.
2. Semua bentuk tunjangan tetap untuk pekerja dan rumah tangga mereka.

Keadilan, secara teori, merupakan istilah relatif yang berbeda tergantung pada sudut pandang individu. Definisi keadilan seseorang mungkin tidak berlaku bagi orang lain. Tindakan seseorang harus konsisten dengan tatanan sosial di mana norma keadilan yang diterima ditemukan ketika mereka mengklaim bahwa mereka berperilaku sesuai dengan norma tersebut. Perspektif tentang keadilan sangat berbeda di setiap tempat, dan setiap standar ditetapkan dan sepenuhnya bergantung pada adat istiadat sosial masyarakat tertentu.¹⁸⁾ Poin keadilan ini ialah landasan yang wajib diimplementasikan pada keseharian bersama dalam konteks kenegaraan, dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan seluruh penduduk dan wilayah negara, serta meningkatkan pengetahuan seluruh warga negara. Serupa dengan hal ini, prinsip-prinsip keadilan berfungsi sebagai landasan untuk hubungan internasional antara Negara-Negara dan keinginan untuk membangun ketertiban di Negara-Negara yang hidup berdampingan melalui asosiasi yang didirikan di atas ide-ide perdamaian abadi, kemerdekaan untuk semua negara, dan keadilan sosial.¹⁹⁾

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan analisis yang sudah dijabarkan, khususnya terkait dengan studi yang sudah penulis laksanakan, penulis menyimpulkan kalau di Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja/buruh pada PT CSK (Hotel PO) pada dasarnya perlu adanya kepastian hukum terhadap status Pekerja atau buruh akibat tindakan sewenang-wenang dari pihak Perusahaan. Prosedur PHK yang dilakukan oleh PT CSK (Hotel PO) tidak dilakukan dengan prosedur yang baik karena mengabaikan perlindungan dan pemenuhan kewajiban karyawan serta kompensasi layak. Oleh karenanya, pada hal perseroan melaksanakan pemberhentian bekerja

¹⁸⁾ Nur, Zulfahmi. "Keadilan dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum Imam Syatibi)", *Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*, Vol. 6 No. 2 (2023), hal. 252.

¹⁹⁾ Jaang, Syaharie. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Berdasarkan Prinsip Keadilan". *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, Vol. 2 No. 5 (2023), hal. 354.

secara sepihak pada Karyawan tanpa kesalahan Pekerja atau Buruh, jadi perseroan wajib membayarkan upah Pesangon, upah Penghargaan waktu bekerja dan upah pengganti Kerugian.

Dalam tersebut, tercermin bahwa penegakan hukum di Indonesia khususnya dalam bidang Ketenagakerjaan masih belum efektif. Hal ini sebagaimana tercermin dalam kasus yang Penulis angkat. Hal ini sangat memprihatinkan karena berhubungan erat dengan Perlindungan dan Keadilan Hukum di Indonesia. Untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul, Pengadilan atau lembaga penegak hukum lainnya harus mengambil sikap proaktif untuk memenuhi tujuan dasar penegakan hukum. Selanjutnya, PHK secara eksplisit diatur oleh UU Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Pada proses Pemutusan Hubungan Kerja melibatkan komponen, hukuman, ataupun perjanjian. Lebih lanjut, Pasal 153 UU Cipta Kerja mengatur perlindungan hukum pada pemberhentian bekerja sepihak, yang melarang Pengusaha untuk melakukannya. Oleh karena itu, pada pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan wajib melalui proses hukum yang ada dan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak dengan mengabaikan hak-hak Pekerja/buruh itu sendiri. Selain itu, Pekerja/buruh yang mengalami konflik terkait Ketenagakerjaan dapat memilih untuk menyelesaikannya di Pengadilan Hubungan Industrial atau di luar Pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: DSS Publising, 2006).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013).
- ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015).
- Widijowati, Dijan. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2018).

Jurnal

- Amanda, Syefi Putri dan Anajeng Esri Edhi Mahanani. "Perlindungan Hukum Pengguna Aplikasi Jual Beli Online atas Hilangnya Barang Pesanan saat menggunakan Jasa Ekspedisi", *Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial (JHPIS)* 2 No. 2 (2023).
- Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja". *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmu Hukum* 3 No. 1 (2018).
- Gabriella, Luxena. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Disharmoni". *Jurnal Hukum Adigama* 2 No. 2 (2019).
- Indriani, Maulida. "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional". *Jurnal Gema Keadilan* 3 No. 1 (2016).
- Jaang, Syaharie. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Berdasarkan Prinsip Keadilan". *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains* 2 No. 5 (2023).
- Mashari. "Membangun Sistem Peradilan Hubungan Industrial Yang Berwibawa". *Jurnal Ilmiah "Dunia Hukum"* 1 No. 1 (2016).
- Michael, Tomy. "Korelasi Alinea Keempat-Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 Dengan Pemikiran Immanuel Kant". *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 11 No. 2 (2016).

- Nur, Zulfahmi. *“Keadilan dan Kepastian Hukum (Refleksi Kajian Filsafat Hukum Dalam Pemikiran Hukum Imam Syatibi)”*, Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat 6 No. 2 (2023).
- Rahardjo, Satjipto. *“Penyelenggaraan Keadilan dalam Masyarakat yang sedang berubah”*. Jurnal Masalah Hukum 10 (1993).
- Salsabila, Annisa Rizky, Imam Budi Santoso dan Rohendra. *“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena PHK di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang”*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan 8 No. 12 (2022).
- Subagyo, Gindo Nadapdap. *“Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan”*. Lex Lectio: Jurnal Kajian Hukum 1 No. 1 (2022).
- Tawalujan, Jimmy. *“Pertanggungjawaban Korporasi Terhadap Korban Kejahatan”*. Jurnal Lex Crimen 1 No. 3 (2012).
- Widiastiani, Nindry Sulistya. *“Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011”*. Jurnal Konstitusi 18 No. 2 (2021).
- Wibowo, Rudi Febrianto dan Ratna Herawati. *“Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia 3 No. 1 (2021).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.