



Legal Protection for Employees of Company X Subjected to Temporary Layoff and Unilateral Termination

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan X yang Dirumahkan dan di PHK Secara Sepihak

Larastati Putri Suryani¹, Wahyu Prawesthi², Sri Astutik³, Ernu Widodo⁴

Published online: 05 September 2025

ABSTRACT

The main problem in this thesis concerns legal protection for workers who are laid off and experience unilateral termination of employment which occurred at company X in general, there are several workers' rights that must be protected, and by protecting these rights is hoped that it can create a better and fairer environment and provide welfare for all workers. Legal protection for workers is regulated in Law No. 13 of 2003 concerning employment and Law No. 11 of 2020 concerning job creation. The purpose of this study is so that everyone knows that workers have rights that must be protected by legal protection without any discriminatory treatment under employment laws and regulations. The discussion of this study is: 1. The basis of the regulation of legislation from the Termination of Employment. 2. Legal protection for workers who are laid off and experience unilateral termination of employment. The research method used is empirical/juridical sociological research, utilizing observation, interviews, and literature studies. The results of this study prove that company X laid off or terminated its employees due to a decrease in income. Therefore, Company X decided to reduce the number of employees as a last step to reduce losses.

Keywords: Termination of Employment, Legal Protection.

Abstrak. Permasalahan utama dalam skripsi ini mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang terjadi di perusahaan X. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, dengan melindungi hak-hak ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik dan adil serta memberikan kesejahteraan bagi seluruh pekerja. Perlindungan hukum tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah agar setiap orang mengetahui bahwa pekerja memiliki hak yang harus dilindungi oleh perlindungan hukum tanpa adanya perlakuan diskriminatif sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pembahasan penelitian ini adalah: 1. Dasar pengaturan Perundang-Undangan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja. 2. Perlindungan hukum bagi para pekerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris/yuridis sosiologis, yang memanfaatkan observasi, wawancara, serta studi pustaka. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan X merumahkan atau mem PHK pegawainya adalah dikarenakan adanya penurunan penghasilan yang didapatkan. Oleh karena itu perusahaan X memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan sebagai langkah terakhir untuk mengurangi kerugian.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Perlindungan hak pekerja adalah prinsip utama dalam Hukum Ketenagakerjaan. Tujuannya adalah melindungi kepentingan dan kesejahteraan pekerja dan selama perlu memungkinkan kondisi kerja yang adil dan aman. Hubungan kerja yang adil dan harmonis antara pekerja dan perusahaan dapat

^{1*,2,3,4} Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Jl. Semolowaru No.84 Lantai 2, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

*) *corresponding author*

Larastati Putri Suryani
Email: larastatiputrisuryani@gmail.com

tercapai dengan mewujudkan perlindungan hak pekerja di bidang ketenagakerjaan antara lain melalui pembinaan, pengawasan, dan adanya penegakan hukum.

Perusahaan wajib memperhatikan ketentuan yang berlaku sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang digunakan untuk mengatur syarat dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk pemberian alasan yang jelas, pemberian pesangon, serta kesempatan bagi karyawan untuk membela diri sebelum keputusan PHK ditetapkan. Dengan demikian proses PHK diharapkan dapat dilakukan dengan adil, sehingga dikemudian hari tidak menimbulkan konflik atau permasalahan hukum. Terdapat beberapa prosedur atau cara yang harus dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja karyawan yaitu:

1. Diadakan musyawarah antara karyawan dengan instansi;
2. Apabila tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah, maka akan dilakukan melalui pengadilan atau instansi yang berwenang untuk memutuskan perkara;
3. Untuk karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan pada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin terlebih dahulu pada dinas terkait atau berwenang; dan
4. Bagi karyawan yang pensiun, bisa langsung diajukan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Sofa, 2024).

Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya. Perbedaan pekerja yang di rumahkan dan di PHK, karyawan yang di rumahkan adalah mereka yang sementara waktu dinonaktifkan dari pekerjaan dan tanggung jawabnya, dalam kurun waktu tertentu. Karyawan yang “dirumahkan” akan kembali dipekerjakan atau diaktifkan setelah ada keputusan dari pihak perusahaan atau pengusaha. Sayangnya, pertanyaan apakah karyawan yang dirumahkan mendapatkan gaji hanyalah sebatas pendapat. Hingga saat ini, belum ada keputusan dari pemerintah yang mengharuskan perusahaan membayar karyawan yang dirumahkan. Sedangkan PHK adalah pemutusan hubungan kerja yang tidak terbatas atau permanen. Pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Secara hukum, “dirumahkan” dan PHK memiliki status hukum yang berbeda. Pekerja yang mengalami dirumahkan masih tetap bekerja sehingga berhak mendapat upah setiap bulannya, sedangkan pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan hak-hak tertentu.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Terkadang orang berhenti bekerja di suatu pekerjaan karena berbagai alasan. Alasan tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik pribadi mereka, seperti berapa umur mereka atau sudah berapa lama mereka bekerja di sana. Ini mungkin karena mereka tidak suka bagaimana perusahaan dijalankan atau berapa banyak mereka dibayar. Terakhir, cara perusahaan melakukan berbagai hal dapat mempengaruhi apakah orang ingin tetap bekerja di sana atau tidak. Jika orang merasa senang dengan cara kerja perusahaan, mereka akan lebih senang dengan pekerjaan mereka. Dampak yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, adanya gerakan boikot produk Israel dan produk pendukung Israel menjadi salah satu faktor adanya PHK massal.

Pemutusan Hubungan Kerja pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut Darwan (2020) Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis membahas mengenai Perlindungan Tenaga Kerja dengan acuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana membahas mengenai dasar pengaturan dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang terkena dampak Pemutusan

Hubungan Kerja secara sepihak dengan judul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan X Yang Dirumahkan Dan Di Phk Secara Sepihak".

BAHAN DAN METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan X yang Dirumahkan dan di Phk Pada Secara Sepihak. Metodologi penelitian empiris/yuridis sosiologis digunakan dalam pengembangan karya ini, dengan menggunakan pendekatan struktural dan sosiolegal. Pendekatan Struktural, merupakan penilaian terhadap keharmonisan semua komponen yang membentuk keseluruhan struktur dengan menjalin hubungan antara komponen-komponen sehingga menjadu suatu keseluruhan yang bermakna. Pendekatan Socio Legal (*Socio Legal Approach*), merupakan pendekatan penelitian hukum yang menggunakan bantuan ilmu-ilmu sosial dengan cara mengaplikasikan perspektif keilmuan sosial terhadap studi hukum. Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Setelah pengumpulan bahan hukum, analisis deskriptif digunakan untuk analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Perusahaan X Yang Dirumahkan Dan Di Phk Secara Sepihak.

Perlindungan Hukum

Salah satu hal yang penting bagi tenaga kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi para pekerja, perlindungan hukum bagi pekerja dinilai sangat penting untuk melindungi hak-hak para pekerja. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sangat dibutuhkan agar jaminan terhadap warga negara Indonesia bisa mendapat lapangan kerja bisa mendapat lapangan kerja s(*Hukum Ketenagakerjaan: Landasan Penting Perlindungan Tenaga Kerja, 2023*)(*Hukum Ketenagakerjaan: Landasan Penting Perlindungan Tenaga Kerja, 2023*).

Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Selain itu, tenaga kerja juga membutuhkan perlindungan kerja agar proses produktivitas dan kenyamanan dalam pekerjaan berjalan dengan baik.

Secara yuridis, Berdasarkan pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak serta kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, serta sirkulasi politik. Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat), yakni: Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tentang kerja; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan hukum untuk membentuk dan menhadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh; Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk berunding;dengan pengusaha.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat : menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; Melaksanakan berbagai instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal Tentang Hak Azazi Manusia (HAM).

Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan dalam Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja yang di PHK Secara Sepihak.

Perusahaan X yang berdiri sejak tahun 2017 tentunya sangat memperhatikan kenyamanan pekerjanya guna memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggannya. Perusahaan X Surabaya memiliki 2 (dua) bagian pekerjaan yaitu:

1. FOH (*Front Office House*) merujuk pada area dan staf yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Tugas utamanya adalah memastikan pelanggan puas dengan pelayanan yang diberikan. Staf FOH terdiri dari :
 - a. Manager bertugas mengawasi jalannya operasional.
 - b. *Cashier* (Kasir) bertugas menerima dan mengelola transaksi pembayaran.
 - c. *Waiters* (Pramusaji) bertugas menyambut dan memberi pelayanan kepada pelanggan, serta menangani keluhan pelanggan dengan sopan.
2. BOH (*Back Of House*) merujuk pada area dan staf yang tidak terlihat oleh tamu, tetapi sangat penting untuk operasional restoran. Staf BOH terdiri dari :
 - a. Pasta cook bertugas menyiapkan berbagai jenis produk pasta yang di jual.
 - b. Salad chef bertugas menyiapkan berbagai bahan untuk penyajian salad.
 - c. Dough Man bertugas menyiapkan adonan pizza sesuai dengan persediaan yang dibutuhkan perharinya.
 - d. Topping chef bertugas memberikan topping pada pizza sesuai pesanan.
 - e. Bartender bertugas menyajikan minuman, menjaga kebersihan bar.
 - f. Steward bertugas menjaga mencuci peralatan serta membersihkan area dapur.

Kedua bagian diatas sangatlah penting untuk berjalannya operasional di perusahaan X jika satu bagian tersebut tidak ada maka jalannya operasional restoran akan berantakan. Dalam surat perjanjian yang ditunjukkan oleh salah satu pekerja part timer atau harian perusahaan X bernama Arifin sebagai BOH (*Back Of House*) dinyatakan bahwa perusahaan tidak membedakan pekerjanya, serta memberikan upah sesuai dengan waktu dan pekerjaan yang di laksanakan sesuai perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja tersebut adalah:

Pasal 1 Penerima Pekerja & Pekerjaan

1. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan pada jam dan hari kerja, dilokasi yang ditentukan serta sesuai dengan jadwal kerja yang disusun pihak pertama dan/atau atasan langsung dengan hari kerja maksimal 20 hari dalam satu bulan;
2. Pekerja wajib melakukan komunikasi dengan atasan langsung maupun dengan pekerja lainnya didalam perusahaan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan maupun tugas-tugasnya serta mentaati dan tunduk kepada seluruh peraturan perusahaan maupun aturan lain yang berlaku;
3. Pekerja berhak atas lembur yang di atur oleh perusahaan;
4. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja dan/atau saat pekerja pergi atau pulang kerja, maka perusahaan akan menanggung biaya pengobatan dan perawatan sesuai dengan standar BPJS Ketenagakerjaan;

Pasal 2 Upah Dan Cara Pembayaran

1. Pekerja akan menerima upah berdasarkan jumlah kehadiran dan hari kerja di outlet perusahaan serta makan dalam bentuk *Catering* pada hari kerja;

2. Pihak Kedua berhak atas upah harian sebesar Rp. 175.019 (Seratus Tujuh Puluh Lima Ribu Sembilan Belas Rupiah) per kehadiran;
3. Pekerja dan perusahaan sepakat bahwa untuk pembayaran atas upah pekerja dibayarkan secara tunai, sekaligus dan selambat-lambatnya setiap tanggal 10

Pasal 3

Masa Berlakunya Perjanjian

1. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja akan berakhir dengan sendirinya atau demi hukum setelah pembayaran upah dan masing-masing pihak tidak akan melakukan apapun terhadap pihak lainnya;
2. Apabila berakhirnya perjanjian ini karena perusahaan mengangkat pekerja menjadi karyawan kontrak atau karyawan tetap, maka tidak memerlukan adanya masa percobaan.

Pasal 4

Informasi Dan Rahasia Perusahaan

1. Informasi rahasia adalah informasi yang tidak boleh diketahui oleh pihak-pihak diluar kepentingan terkait dengan Peraturan Perusahaan, memo, metode produksi, metode pengolahan, metode distribusi, metode penjualan, metode pemasaran, metode akuntansi, sistem keuangan, metode pemetaan wilayah dan potensi pasar, rancang bangun dan arsitektur untuk konstruksi dan renovasi bangunan, konsep dan rancangan desain interior dan tata letak outlet, sistem teknologi yang diterapkan di perusahaan, sistem perdagangan online untuk produk-produk perusahaan, data perusahaan dan data perorangan;
2. Pekerja yang dengan sengaja membocorkan rahasia Perusahaan kepada pihak lain kecuali untuk kepentingan Negara akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Pasal 5

Sanksi Atas Tindak Pelanggaran

1. Bilamana pekerja harian dimaksud melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang dapat menyebabkan terjadinya pengakhiran hubungan kerja pada saat itu juga, maka perusahaan tidak berkewajiban membayar kompensasi dalam bentuk apapun kepada pekerja;
2. Jika pelanggaran itu mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka pekerja wajib untuk memberikan ganti rugi atas kerugian tersebut.

Pasal 6

Prosedur Penyelesaian Perselisihan

1. Apabila terjadi perselisihan di antara perusahaan dan pekerja berkaitan dengan perjanjian ini dan/atau berkaitan dengan pelaksanaannya maka setiap dan segala perselisihan tersebut wajib diselesaikan secara musyawarah;
2. Apabila musyawarah antara perusahaan dan pekerja tidak terwujud, maka perusahaan dan pekerja sepakat untuk menyelesaikan melalui mekanisme peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Berbeda dengan pekerja harian pekerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu) mendapatkan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) sebagai gaji pokoknya. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh salah satu pekerja tetap atau PKWTT perusahaan X dengan nama Yeti Nur Aini yang telah bekerja selama 7 tahun, selain gaji pokok pekerja juga mendapatkan tunjangan

(tunjangan makan, transportasi), Cuti tahunan, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, Uang service. Jika dihitung :

Gaji pokok : Rp. 4.725.479 (UMK 2024)

BPJS : Rp. 150.000

Tunjangan makan & transportasi : Rp. 200.000

Uang service : Rp. 300.000

Maka :

$Rp. 4.725.479 + Rp. 150.000 + Rp. 200.000 = Rp. 5.375.479.-$

Berdasarkan perhitungan maka pekerja tetap atau PKWTT mendapatkan Rp. 5.375.479 perbulannya, ini membuktikan bahwa PT. Sarimelati Kencana memperhatikan pekerjajanya sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan. Yeti Nur Aini menjelaskan jika pekerja tetap atau PKWTT memutuskan untuk berhenti kerja sebelum perjanjian kerja berakhir, maka hal yang perlu diperhatikan adalah :

1. Pekerja harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja atau perusahaan.
2. Pekerja tetap berhak memperoleh hak-hak selama masa kerja, seperti gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta perjanjian kerja.
3. Pekerja mungkin diharuskan membayar ganti rugi kepada perusahaan, sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.
4. Pekerja berhak meminta surat referensi atau rekomendasi perusahaan.

Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadi PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak (Tri Manisha Roitona Pakpahan et al., 2022).

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas :

1. Upah Pokok
2. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

Besarnya uang pengganti hak yang harus diterima menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian diatas, sebagai bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yaitu dapat berupa pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja terhadap karyawan sesuai jumlah yang di tetapkan oleh Undang-Undang serta penggantian hak lainnya sesuai dengan perundang-undangan dan perjanjian yang telah disepakati.

Pada UU No. 13 Tahun 2003, uang pesangon yang dimaksud diatur 'paling sedikit' artinya mengatur minimal yang diterima pekerja atau buruh, sedangkan pada UU Cipta Kerja tercatat mengatur jumlah maksimal yang diterima oleh buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang besaran pesangon diatur sebesar 32 kali gaji. Sedangkan, dalam UU Cipta Kerja, jumlah maksimal

pesangon menjadi 25 kali, dengan pembagian 19 kali ditanggung oleh perusahaan dan 6 kali (cash benefit) diberikan melalui Program JKP yang dikelola pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Pada kenyataannya perusahaan X tidak memberikan pesangon yang telah di atur oleh UU No. 13 tahun 2003 dan UU Cipta Kerja kepada pekerja PKWT atau pekerja kontrak yang terkena PHK secara sepihak. Menurut Manajer perusahaan X tidak diberikannya pesangon sesuai yang diatur undang-undang ketenagakerjaan dikarenakan perusahaan sedang mengalami penurunan pendapatan yang mengakibatkan adanya pengurangan pekerja, pekerja yang terkena PHK hanya mendapatkan upah sesuai dengan kontrak kerja tidak dengan penghargaan masa kerja terhadap karyawan sesuai jumlah yang di tetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan, yang dimana tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu kepada pekerjanya mengenai alasan PHK dan pesangon, maka tindakan tersebut merupakan tindakan yang merugikan dan tidak sesuai dengan peraturan perundangan.

Peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia baik UU Nomor 3 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023, pada dasarnya saat ini tidak membedakan pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu, yang menjadi pembeda hanya pada jam kerja. kriteria jenis pekerjaan yang di emban oleh pekerja paruh waktu dapat menggunakan ketentuan sesuai dengan PKWT. Mengenai perlindungan hak dasar pekerja dalam hal ini hak cuti tahunan dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu secara proporsional sesuai dengan masa kerja yang diatur pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Arifin et al., 2024).

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun (Sinaga, 2014). Sehingga Pemutusan Hubungan kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, terdapat 2 cara yang dapat ditempuh yaitu non litigasi dan litigasi. Nonlitigasi berarti diselesaikan melalui musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja yang didasarkan peraturan perundangan-undangan dengan beberapa contoh penyelesaian di luar pengadilan yakni bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sedangkan litigasi merujuk penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang disebut Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum (Sherly et al., 2021a).

Ada pula penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan atau litigasi yang memiliki wewenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penyelesaian perselisihan secara litigasi ini dilaksanakan akibat tidak adanya hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara non litigasi.

Dalam hal ini, pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang untuk memutus berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah:

1. Pada tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Pada tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (BP Lawyers, 2023)

Kemudian bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan

bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan. Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan.

Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif mempunyai sifat Reparatoir yang bermakna memulihkan keadaan seperti semula. Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa: Teguran tertulis; Pembatalan kegiatan usaha; Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi; dan Pembekuan kegiatan usaha.

Berdasarkan wawancara oleh manager perusahaan X jika terjadi perbedaan pendapat atau perselisihan akibat kebijakan dari perusahaan, maka pihak manajemen restoran beserta pekerja yang terlibat akan melakukan musyawarah sebagai jalan keluar dari perselisihan tersebut. Musyawarah tersebut dilakukan hingga mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Menurut manager perusahaan X selama ini jika pekerja yang memiliki perbedaan pendapat atau adanya perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja, baik perusahaan maupun pekerja akan berdiskusi untuk menentukan jalan keluar sehingga tidak sampai melalui jalur pengadilan.

KESIMPULAN

Pembahasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja di perusahaan X telah diatur atas persetujuan kedua belah pihak melalui perjanjian kontrak, dalam perjanjian kontrak telah dijelaskan bahas bahwa pekerja diwajibkan melaksanakan pekerjaan pada jam dan hari kerja serta lokasi yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal yang disusun oleh perusahaan. Pada UU No. 13 Tahun 2003, uang pesangon yang dimaksud diatur 'paling sedikit' artinya mengatur minimal yang diterima pekerja atau buruh, sedangkan pada UU Cipta Kerja tercatat mengatur jumlah maksimal yang diterima oleh buruh. Kenyataannya perusahaan X tidak memberikan pesangon yang telah di atur oleh UU No. 13 tahun 2003 dan UU Cipta Kerja kepada pekerja PKWT atau pekerja kontrak yang terkena PHK secara sepihak. Menurut Manajer perusahaan X tidak diberikannya pesangon sesuai yang diatur undang-undang ketenagakerjaan dikarenakan perusahaan sedang mengalami penurunan pendapatan yang mengakibatkan adanya pengurangan pekerja. Jika Peraturan Perusahaan (PP) tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perusahaan telah melanggar hukum. Tetapi UU Cipta Kerja tidak berlaku bagi pengusaha dan pekerja yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) sebelum UU Cipta Kerja resmi berlaku.

Conflict of Interests

The authors declared that no potential conflicts of interest with respect to the authorship and publication of this article.

REFERENCES

- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2024). Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Uu Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 4(01), 34–49. <https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492>

- Hukum Ketenagakerjaan: Landasan Penting Perlindungan Tenaga Kerja.* (2023, November 17). Legal Now.
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasca Berlakunya UU Cipta Kerja.* (2023, October 15). BP Lawyers Counselors at Law. <https://bplawyers.co.id/2023/10/15/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-dan-pasca-berlakunya-uu-cipta-kerja/>
- Sherly, S. A. P., Mulya Karsona, A., & Inayatillah, R. (2021). *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum.* 5(2), 310–327. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>
- Sofa, M. N. (2024, March 5). *Aturan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Jenis, dan Penyebabnya.* Kita Lulus.Com.
- Tri Manisha Roitona Pakpahan, Si Ngurah Ardhya, & Muhamad Jodi Setianto. (2022). *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.* *Jurnal Komunitas Yustisia*, 5(3), 129–144. <https://doi.org/10.23887/jatayu.v5i3.51893>

This page has been intentionally left blank