

**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA KARYAWAN
DENGAN PERUSAHAAN BERDASARKAN UU NO 06 TAHUN 2023 CIPTA KERJA
PERSPEKTIF KEADILAN**

Cahyo Adi Dwi Saputro, Mochammad Alif Bushtomy
Program Studi Hukum, Fakultas Hukum dan Sosial Universitas Sunan Giri Surabaya

ABSTRACT

This study aims to conduct an in-depth analysis of Termination of Employment Disputes between Employees and Companies Based on the Omnibus Law on Job Creation from the Perspective of Justice, Employee Termination is a complex issue in Indonesian labor law, considering the rights of employees and the responsibilities of companies.

1. How are employee layoffs arranged with the company based on the Job Creation Law from a Fair Perspective?
2. What is the method for resolving employee layoffs with the company based on the Job Creation Law from a Fair Perspective?
3. What is the form of employee layoff protection according to the Job Creation Law?

This research provides practical contributions to a deeper understanding of the application of labor laws, particularly concerning PHK due to disciplinary violations. Additionally, this study aims to enhance legal awareness among workers, provide policy recommendations for companies, and improve the work environment to enhance employee welfare.

- a) Analyzing the legal framework governing Employee Termination (PHK) at based on Decision to understand the regulations, procedures, and principles involved.
- b) Analyzing dispute resolution methods related to Employee Termination (PHK) between employees and to identify processes, mechanisms, and evaluate the effectiveness and efficiency of these resolutions.

Keywords: Employee Termination, Labor Law, , Law No. 06 of 2023 Job Creation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaturan hukum mengenai PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN BERDASARKAN UU NO 06 Tahun 2023 CIPTA KERJA PERSPEKTIF KEADILAN. PHK merupakan isu yang kompleks dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, mempertimbangkan hak-hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan.

- 1) Bagaimana pengaturan PHK Karyawan dengan Perusahaan berdasarkan UU Cipta Kerja Perspektif Keadilan ?
- 2) Bagaimana cara penyelesaian PHK Karyawan dengan Perusahaan berdasarkan UU Cipta Kerja Perspektif Keadilan ?

Bagaimana Bentuk Perlindungan PHK Karyawan Menurut UU Cipta Kerja Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pemahaman lebih mendalam terhadap penerapan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan PHK akibat pelanggaran indisipliner. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja, memberikan rekomendasi kebijakan bagi perusahaan, serta memperbaiki lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- a) Menganalisis kerangka hukum yang mengatur PHK karyawan di untuk memahami regulasi, prosedur, dan prinsip-prinsip yang terlibat.
- b) Menganalisis metode-metode penyelesaian perselisihan terkait PHK antara karyawan dan untuk mengidentifikasi proses, mekanisme, serta mengevaluasi efektivitas dan keefektifan penyelesaian tersebut.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, UU No 06 Tahun 2023 Cipta Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dinamika sosial ekonomi masyarakat modern, pentingnya interaksi antarindividu untuk mencapai kesejahteraan dan kelangsungan hidup telah menjadi landasan utama bagi keberlangsungan kehidupan manusia. Dengan berkembangnya sistem ekonomi yang kompleks, masyarakat tidak hanya bergantung pada diri sendiri, tetapi juga saling terkait dalam jaringan hubungan ekonomi yang kompleks. Di tengah kebutuhan akan sumber



daya dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, kolaborasi dan interaksi antarindividu menjadi kunci. Mulai dari pertukaran barang dan jasa hingga penyaluran tenaga kerja, setiap individu saling membutuhkan untuk mencapai tujuan finansial dan memenuhi keperluan hidupnya.

Bagi mereka yang kurang memiliki modal atau penghasilan, mencari pekerjaan menjadi kebutuhan utama untuk menghasilkan pendapatan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Di sisi lain, bagi individu yang telah berhasil memperoleh kekayaan dan aset, tantangan berikutnya adalah bagaimana mempertahankan dan mengelola kekayaan tersebut dengan efisien. Kehadiran tenaga kerja menjadi krusial dalam menjaga, merawat, dan memperluas aset yang dimiliki.

Dengan demikian, kerja sama dan saling ketergantungan antarindividu merupakan fondasi utama dalam menjaga stabilitas ekonomi dan sosial di dalam masyarakat.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, peran tenaga kerja menjadi semakin penting dalam menjalankan berbagai aktivitas ekonomi dan memajukan pembangunan suatu negara. Kesadaran akan pentingnya perlindungan hak dan kesejahteraan tenaga kerja telah menjadi fokus utama dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan.

UU Cipta Kerja (UU Ketenagakerjaan) menjadi landasan hukum yang mengatur upaya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Pasal-pasal dalam UU tersebut menegaskan komitmen negara untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, serta untuk memastikan pemerataan kesempatan kerja yang merata sesuai dengan kebutuhan pembangunan di tingkat nasional maupun daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak tenaga kerja, sehingga mampu menciptakan kondisi yang mendukung terciptanya kesejahteraan bagi mereka dan keluarganya. Hal ini tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial dan kesejahteraan secara menyeluruh.

Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan bukan hanya sekadar menciptakan lapangan kerja, tetapi juga mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan memberikan perlindungan sosial kepada seluruh tenaga kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan nasional dan daerah.

Dalam konteks regulasi ketenagakerjaan, Pasal 50 dari UU Cipta Kerja (UU Ketenagakerjaan) menekankan bahwa hubungan kerja diperteguh melalui kesepakatan antara majikan dan karyawan. Kesepakatan ini menjadi pijakan pokok dalam menata hak dan tanggung jawab kedua pihak dalam kerja sama..

Ketentuan dalam perjanjian kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja tidaklah bersifat sebagai hukum pelengkap, melainkan memiliki kekuatan mengikat yang memaksa. Artinya, klausul-klausul dalam perjanjian kerja harus dihormati dan dipatuhi oleh kedua belah pihak. (Rusli, 2004)

Definisi hubungan kerja merupakan kesepakatan antara buruh dan majikan, di mana buruh menyediakan keahliannya untuk bekerja dengan imbalan upah yang dibayarkan oleh majikan. Selain itu, hubungan kerja juga mencakup keterikatan secara teratur antara kedua belah pihak, baik dalam pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. (Soepomo, 2016)

Dalam kasus perselisihan atau pemutusan hubungan kerja (PHK), serikat buruh memainkan peran penting dalam memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa serikat buruh menjadi penjaga kepentingan pekerja dalam situasi konflik dengan majikan. (Muhammad, 2017)

Dengan demikian, pemahaman tentang hubungan kerja dan peran serikat buruh dalam melindungi hak-hak pekerja merupakan bagian integral dalam sistem ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam konteks hukum perburuhan, terdapat peran penting dari perjanjian kerja yang menjadi landasan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa dalam hukum perdata Indonesia, istilah "perjanjian" tidak dikenal secara spesifik sebagaimana yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Sebagai alternatif, istilah yang umum digunakan adalah "perikatan" atau "verbintenit" (sesuai dengan Pasal 1233 KUH Perdata) dan "persetujuan" atau "overeenkomst" (sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata)..

Penafsiran mengenai istilah-istilah tersebut dapat bervariasi di kalangan ahli hukum. Di Indonesia, istilah "verbintenit" sering kali diterjemahkan sebagai perikatan, perhutangan, atau perjanjian, sementara istilah "overeenkomst" dapat diterjemahkan sebagai perjanjian atau persetujuan.

Satu elemen yang memikat perhatian utama dalam dinamika hubungan kerja adalah terminasi pekerjaan, yang menjadi momok menakutkan bagi para pekerja. Faktor ekonomi yang tidak stabil seringkali menjadi penyebab banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, yang pada gilirannya memicu PHK secara sepihak oleh pengusaha. Sebagaimana dikemukakan oleh Umar Kasim, PHK merupakan masalah yang kompleks. Pengusaha perlu bijaksana ketika mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, penting untuk diingat bahwa tindakan tersebut dapat memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan social terutama dalam hal hilangnya lapangan pekerjaan yang dapat menyebabkan tingkat pengangguran meningkat secara signifikan.

Dalam realitas sosial dan ekonomi saat ini, upaya pemutusan hubungan kerja (PHK) telah menjadi sumber kekhawatiran yang signifikan, terutama karena dampaknya terhadap tingkat pengangguran yang meningkat dan ketidakpastian masa depan pekerja. Situasi ini semakin memperburuk kondisi kemiskinan, meningkatkan tingkat kejahatan, dan menghadirkan tantangan keuangan yang berat bagi keluarga yang terdampak, menimbulkan penderitaan yang mendalam.

PHK menjadi masalah yang kompleks bagi para pekerja, sementara bagi perusahaan, kebijakan ini harus diimplementasikan dengan bijaksana untuk meminimalkan dampak negatifnya. Namun, penegakan Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan hak setiap warga negara akan pekerjaan dan kehidupan yang memadai. Hal ini menegaskan bahwa setiap individu berhak mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.

Ketentuan dalam UU Cipta Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyediakan kerangka kerja untuk penyelesaian konflik terkait PHK. Berakhirnya keterkaitan pekerjaan muncul sebagai hasil dari berbagai tantangan yang memengaruhi hak dan tanggung jawab antara karyawan dan pengusaha. Konsep rekonsiliasi pekerja juga menjadi penting dalam penyelesaian perselisihan terkait PHK, yang mencakup penanganan perselisihan yang timbul akibat ketidaksepakatan terhadap keputusan PHK oleh salah satu pihak.

Dalam suatu kasus hukum yang kompleks, terdapat sembilan pemohon yang merupakan individu warga negara Indonesia yang aktif bekerja dan terdaftar sebagai karyawan di perusahaan masing-masing. Mereka telah memenuhi persyaratan yang diatur dalam "Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011, yang menegaskan bahwa pihak yang mengajukan adalah yang merasa bahwa hak-hak atau kewenangan konstitusionalnya terganggu oleh penerapan suatu undang-undang. Kriteria tersebut meliputi individu warga negara Indonesia, kelompok masyarakat hukum adat yang masih eksis dan sejalan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, entitas hukum publik atau swasta, dan institusi negara." Dalam substansi gugatan, Triyono dan Arif Kusno telah mengajukan tuntutan kepada PT Standart untuk membayar hak-hak mereka sebagai akibat

dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Tuntutan tersebut mencakup pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah yang secara keseluruhan melebihi jumlah Rp. 134,7 juta. Pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh PT Standart atas dasar pelanggaran indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan, yaitu merokok di area yang dilarang.

Kasus ini mencerminkan kompleksitas dalam hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, serta perlunya penegakan hak-hak pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Selain itu, perdebatan seputar pelanggaran indisipliner dan sanksi yang diberlakukan oleh perusahaan menjadi fokus utama dalam penyelesaian kasus ini.

Penelitian ini didorong oleh prinsip hak asasi manusia, dimana setiap individu berhak atas pekerjaan yang layak dan kehidupan yang bermartabat. Hak ini dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab untuk menciptakan kehidupan yang adil dan sejahtera bagi seluruh rakyatnya. Dalam konteks PHK, perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi esensi yang harus dijaga untuk memastikan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Dari perspektif hukum, UU Cipta Kerja menjadi pijakan utama yang mengatur segala aspek hubungan kerja di Indonesia. Pasal-pasal dalam undang-undang ini menetapkan kewajiban majikan untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk dalam konteks pemutusan hubungan kerja. Analisis yuridis diperlukan untuk memahami bagaimana regulasi ini diimplementasikan dalam penyelesaian konflik PHK antara perusahaan dan karyawan, serta dampak hukumnya terhadap kedua belah pihak.

Dari sudut pandang sosiologis, pemutusan hubungan kerja tidak hanya mempengaruhi individu secara ekonomi tetapi juga memiliki dampak sosial yang luas. Misalnya, tingkat kepercayaan masyarakat terhadap stabilitas kerja dapat terpengaruh, yang berpotensi mempengaruhi dinamika sosial seperti peningkatan kejahatan atau penurunan kesejahteraan keluarga yang terdampak. Peran serikat buruh sebagai wadah untuk melindungi kepentingan kolektif pekerja juga menjadi penting dalam menjaga keseimbangan sosial dalam hubungan kerja.

Penelitian ini mendesak karena kompleksitas permasalahan PHK semakin meningkat seiring dengan dinamika ekonomi global dan lokal yang berubah cepat. Tingkat pengangguran yang naik, ketidakpastian ekonomi, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja merupakan isu-isu krusial yang membutuhkan perhatian serius. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya memperkuat kebijakan dan implementasi hukum yang adil dan berkeadilan dalam menangani konflik PHK, untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat secara menyeluruh.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggali dan memahami dinamika hukum perburuhan di Indonesia, tetapi juga untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang dampak sosial, ekonomi, dan filosofis dari kebijakan PHK serta bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat diperkuat untuk meningkatkan kesejahteraan sosial secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yakni Metode penelitian yuridis normatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengkaji dan menganalisis hukum secara teoritis, dengan fokus pada norma-norma hukum yang ada, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, doktrin hukum, dan literatur hukum lainnya. Menurut Jimly Asshiddiqie Penelitian metode yuridis normatif haruslah dilakukan dengan cermat dan sistematis.

Metode ini melibatkan pengumpulan bahan hukum yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, serta analisis mendalam terhadap teori-teori

hukum yang dapat diterapkan dalam konteks masalah yang diteliti. Prof. Jimly Asshiddiqie menekankan pentingnya pendekatan yang sistematis dan ilmiah dalam penelitian metode yuridis normatif. Artinya, penelitian haruslah dilakukan dengan mematuhi langkah-langkah penelitian yang terstruktur, seperti:

1. Pengumpulan Data Hukum: Langkah awal adalah mengumpulkan berbagai jenis data hukum yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data ini meliputi peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan, dokumen kebijakan, dan literatur hukum terkait.
2. Analisis Mendalam: Setelah data terkumpul, peneliti harus melakukan analisis yang mendalam terhadap isi dari data hukum tersebut. Analisis ini tidak hanya terbatas pada pemahaman teks hukum, tetapi juga mencakup interpretasi terhadap norma-norma yang ada, penafsiran atas kasus-kasus pengadilan terkait, dan penerapan teori-teori hukum yang relevan.
3. Pembangunan Argumen Hukum: Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti kemudian membangun argumen hukum yang kuat. Argumen ini harus didasarkan pada logika hukum yang konsisten dan berlandaskan pada teori hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pengusaha/perusahaan memiliki hubungan kerja dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja berhak menikmati kebebasan, karena negara tidak memberikan kehendak atas perbudakan dilakukan oleh siapapun dan terhadap siapapun (Asikin, 2006). Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak diperbolehkan bersifat sepihak, harus terlebih dahulu dilakukan melalui perundingan, sehingga apabila hasil perundingan tidak dapat mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian adalah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) antara dan karyawan yang terkena dampaknya. Kasus ini mencakup tindakan PHK yang dilakukan oleh terhadap sejumlah karyawannya atas dasar pelanggaran indisipliner, yaitu melakukan penggelapan uang perusahaan.

Pembahasan mengenai kasus PHK yang dilakukan oleh Cabang Surabaya memunculkan beberapa isu hukum ketenagakerjaan yang perlu diperhatikan. Berikut adalah beberapa poin yang perlu dibahas lebih lanjut:

1. Proses PHK yang Sesuai Prosedur

Menurut “Undang-Undang Cipta Kerja UU NO 06 Tahun 2023, pemutusan hubungan kerja (PHK) harus mengikuti prosedur yang ditetapkan. Pasal 151 ayat (2) mengamanatkan bahwa PHK harus melalui perundingan terlebih dahulu dengan karyawan atau serikat pekerja, kecuali dalam beberapa kasus yang diatur secara khusus”. Langkah ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan atau serikat pekerja untuk memperjuangkan hak mereka atau mencapai kesepakatan yang adil terkait dengan PHK tersebut.

2. Hak Mogok Kerja sebagai Respons

“Pasal 137 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa mogok kerja adalah hak dasar pekerja dan serikat pekerja sebagai respons atas kegagalan perundingan atau tindakan yang dianggap tidak sah oleh pekerja”. Dalam kasus mogok kerja dilakukan sebagai upaya untuk memprotes PHK yang dipandang tidak sesuai dengan prosedur hukum. Mogok kerja dilindungi oleh hukum sebagai alat terakhir bagi pekerja untuk menunjukkan ketidakpuasan mereka terhadap tindakan perusahaan.

3. Perlunya Peninjauan Melalui Bipartit Sebelum PHK



Pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit sangat penting dalam konteks penanganan ketenagakerjaan, termasuk dalam proses PHK. Melalui lembaga ini, perusahaan dapat melakukan peninjauan terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan PHK, dengan melibatkan representasi dari pekerja atau serikat pekerja. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa keputusan perusahaan sesuai dengan hukum, tetapi juga mendorong dialog dan kesepahaman antara kedua belah pihak.

4. Upaya Perdamaian sebagai Solusi Konflik

Penyelesaian sengketa melalui perdamaian merupakan pendekatan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Langkah ini memungkinkan perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak, menghindari eskalasi konflik yang lebih besar, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Objek penelitian ini melibatkan beberapa aspek yang perlu dianalisis secara mendalam, antara lain:

- a. Proses PHK: Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh terhadap karyawan-karyawan yang terkena dampaknya. Ini mencakup langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan dalam mengumumkan, memberikan pemberitahuan, dan menjalankan proses PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- b. Alasan PHK: Apa yang menjadi dasar pelanggaran yang menyebabkan PHK oleh . Dalam kasus ini, alasan pelanggaran yang disebutkan adalah merokok di area yang dilarang, namun perlu dipahami dengan lebih dalam apakah ada alasan lain yang mendasari tindakan PHK tersebut.
- c. Ketentuan Hukum yang Diterapkan: Bagaimana ketentuan hukum yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja, seperti yang diatur dalam UU Cipta Kerja, diterapkan dalam kasus ini. Penting untuk menilai apakah proses PHK tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- d. Implikasi Sosial dan Ekonomi: Bagaimana dampak sosial dan ekonomi dari tindakan PHK ini, baik terhadap karyawan yang terkena dampak maupun terhadap perusahaan itu sendiri. Ini termasuk pertimbangan tentang kesejahteraan karyawan, stabilitas hubungan kerja, serta citra dan reputasi perusahaan.
- e. Pemahaman Terhadap Hak-hak Karyawan: Bagaimana pemahaman terhadap hak-hak karyawan dalam konteks hubungan kerja diperlakukan dalam kasus ini. Penting untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan diakui dan dilindungi, serta prosedur yang diikuti oleh perusahaan memenuhi standar yang ditetapkan oleh hukum.

Dengan memahami secara mendalam tentang objek penelitian ini, peneliti akan dapat melakukan analisis yang komprehensif terhadap kasus PHK antara dan karyawan-karyawan yang terkena dampaknya, serta mengevaluasi implikasinya terhadap berbagai aspek, termasuk hukum, ekonomi, dan sosial. Berikut adalah kronologis kasus yang dapat direkonstruksi berdasarkan informasi yang diberikan:

Kronologis Kasus d

- a. Perusahaan dan Karyawan Terlibat dalam Penggelapan Keuangan

Dua orang karyawan di Cabang Surabaya diduga terlibat dalam kasus penggelapan keuangan.

- b. Pengumuman PHK oleh Manajemen Perusahaan

Manajemen perusahaan, sebagai respons terhadap kasus penggelapan keuangan yang melibatkan kedua karyawan, mengumumkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan tersebut.

c. Penolakan dan Anggapan Tidak Sah atas PHK

Kedua karyawan yang terkena PHK menolak keputusan tersebut dan menganggapnya tidak sah. Mereka berpendapat bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak mengikuti prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

d. Hasutan dan Mogok Kerja

Kedua karyawan yang terkena PHK menghasut sebagian karyawan lain untuk melakukan mogok kerja sebagai upaya untuk membatalkan keputusan PHK yang mereka anggap tidak sah.

e. Mogok Kerja Sebagai Respons

Sebagian karyawan di d Cabang Surabaya melakukan mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap keputusan PHK yang dianggap tidak sesuai prosedur.

f. Penanganan dan Perdamaian

Manajemen perusahaan mencoba menangani situasi ini dengan mengambil langkah-langkah untuk mencapai perdamaian dengan karyawan atau serikat pekerja yang terlibat dalam mogok kerja. Proses perdamaian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan konflik dan menghindari eskalasi lebih lanjut.

Dari kronologis tersebut, terlihat bahwa kasus di d melibatkan proses PHK yang kontroversial karena dituduh tidak mengikuti prosedur yang sesuai. Langkah-langkah lanjutan seperti mogok kerja dan upaya perdamaian menjadi respons dari pihak karyawan untuk memperjuangkan hak mereka dan menyelesaikan sengketa secara damai. Pentingnya mematuhi prosedur hukum dalam kasus PHK dan mengambil langkah-langkah yang transparan serta adil dalam penyelesaian konflik menjadi pembelajaran yang dapat diterapkan dalam manajemen hubungan industrial di perusahaan.

Analisis Hasil Penelitian

Bagaimana pengaturan PHK Karyawan dengan Perusahaan berdasarkan UU Cipta Kerja Perspektif Keadilan ?

Analisis hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah kita gunakan Penelitian mengungkapkan bahwa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah karyawan atas dasar pelanggaran kebijakan perusahaan terkait larangan merokok di area kerja. Proses PHK ini dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk memberikan pemberitahuan tertulis kepada karyawan yang terkena dampak PHK.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa telah mengikuti prosedur yang diatur dalam UU Cipta Kerja terkait pemutusan hubungan kerja. Ini menunjukkan bahwa perusahaan menjalankan kewajibannya untuk memastikan bahwa tindakan PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sebagian karyawan yang terkena dampak PHK mengajukan permohonan ke Mahkamah Konstitusi untuk memeriksa keabsahan pasal-pasal terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mahkamah Konstitusi kemudian mengabulkan sebagian dari permohonan tersebut, menemukan bahwa salah satu pasal terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Bagaimana cara penyelesaian PHK Karyawan dengan Perusahaan berdasarkan UU Cipta Kerja Perspektif Keadilan ?



Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan melibatkan proses hukum yang melampaui tingkat perusahaan. Pengajuan permohonan ke Mahkamah Konstitusi menunjukkan upaya karyawan untuk mencari keadilan dan perlindungan hak-hak mereka dalam konteks perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, hasil penelitian memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pengaturan hukum dan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diterapkan dalam kasus antara dan karyawan yang terkena dampaknya. Ini memberikan wawasan yang berharga tentang praktik ketenagakerjaan dan sistem peradilan di Indonesia.

Untuk membahas kasus pemutusan hubungan kerja antara dan karyawan-karyawan yang terkena dampaknya, perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, termasuk aspek hukum, ekonomi, dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, perlu juga diperhatikan apakah proses PHK tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Cipta Kerja dan peraturan-peraturan pelaksanaannya.

Bagaimana Bentuk Perlindungan PHK Karyawan Menurut UU Cipta Kerja

Berikut adalah bagaimana bentuk perlindungan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan menurut Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK):

1. Perlindungan terhadap Alasan yang Jelas dan Sah

UU Cipta Kerja menetapkan bahwa PHK harus didasarkan pada alasan-alasan yang jelas dan sah. Alasan-alasan tersebut termasuk, antara lain, kinerja buruk, pelanggaran disiplin, atau alasan-alasan ekonomis atau produksi yang memang dibenarkan. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah PHK yang sewenang-wenang atau diskriminatif terhadap karyawan.

2. Prosedur PHK yang Transparan

UU CK mengatur prosedur PHK yang transparan, termasuk kewajiban memberikan pemberitahuan tertulis kepada karyawan yang terkena dampak PHK, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan tanggapan atas alasan yang diajukan perusahaan. Prosedur ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak prosedural karyawan dalam kasus PHK.

3. Kompensasi dan Penghargaan Masa Kerja

UU Cipta Kerja juga mengatur mengenai kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan yang di-PHK, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Perlindungan ini memberikan jaminan bahwa karyawan yang kehilangan pekerjaannya mendapatkan kompensasi yang cukup dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

4. Larangan Diskriminasi

Undang-Undang ini melarang PHK yang didasarkan pada diskriminasi atas dasar agama, suku, ras, gender, dan status sosial. Perlindungan ini penting untuk memastikan bahwa keputusan PHK tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan keadilan sosial di tempat kerja.

5. Konsultasi dengan Serikat Pekerja

Perusahaan diwajibkan untuk melakukan konsultasi dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja sebelum melakukan PHK. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi dialog antara perusahaan dan karyawan, serta memastikan bahwa keputusan PHK diambil setelah mempertimbangkan pandangan dan kepentingan karyawan secara kolektif.

6. Perlindungan melalui Sistem Penyelesaian Perselisihan

UU CK juga menyediakan sistem penyelesaian perselisihan yang melibatkan mediasi dan arbitrase sebagai upaya untuk menyelesaikan sengketa PHK secara adil dan efektif. Perlindungan ini memungkinkan karyawan untuk mencari solusi yang dapat diterima tanpa harus melalui proses peradilan yang panjang dan mahal.

Implikasi dan Manfaat Perlindungan

Perlindungan yang diberikan oleh UU Cipta Kerja terhadap karyawan dalam konteks PHK tidak hanya mengatur prosedur yang adil, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, karyawan memiliki perlindungan yang lebih kuat terhadap tindakan PHK yang tidak adil atau sewenang-wenang, serta mendapatkan kompensasi yang memadai sesuai dengan kontribusi mereka di tempat kerja.

Dalam kesimpulannya, UU Cipta Kerja memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk melindungi hak-hak karyawan dalam situasi PHK, dengan mengedepankan prinsip keadilan dan perlakuan yang sama bagi semua pihak di tempat kerja.

PENUTUP

Berdasarkan ketiga analisis yang telah disajikan terkait dengan pengaturan, penyelesaian, dan perlindungan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK), dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaturan PHK menurut UU Cipta Kerja:

UU Cipta Kerja mengatur prosedur PHK yang transparan dan jelas, termasuk pemberian pemberitahuan tertulis kepada karyawan dan kesempatan untuk memberikan tanggapan.

Perusahaan diwajibkan untuk memastikan bahwa alasan PHK didasarkan pada kriteria yang sah dan jelas, seperti kinerja buruk, pelanggaran disiplin, atau alasan ekonomis yang dibenarkan.

2. Penyelesaian PHK menurut UU Cipta Kerja:

Proses penyelesaian perselisihan PHK melibatkan mekanisme hukum yang dapat melampaui tingkat perusahaan, termasuk pengajuan permohonan ke Mahkamah Konstitusi dalam kasus yang melibatkan pertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

UU CK juga menyediakan sistem penyelesaian perselisihan yang meliputi mediasi dan arbitrase untuk menyelesaikan sengketa PHK dengan cara yang adil dan efektif.

3. Perlindungan PHK bagi karyawan menurut UU Cipta Kerja:

UU Cipta Kerja memberikan perlindungan terhadap karyawan dalam hal PHK dengan mengatur kompensasi yang wajib diberikan, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Larangan terhadap diskriminasi dalam PHK menunjukkan komitmen UU CK untuk memastikan keputusan PHK tidak didasarkan pada faktor-faktor diskriminatif seperti agama, suku, ras, gender, dan status sosial.

Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja memberikan kerangka hukum yang komprehensif untuk mengatur PHK dengan mengedepankan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Meskipun terdapat proses penyelesaian yang melibatkan lembaga hukum seperti Mahkamah Konstitusi dalam kasus-kasus yang kompleks, implementasi UU CK dalam prakteknya memberikan panduan yang jelas bagi perusahaan dan perlindungan yang substansial bagi karyawan di Indonesia..

Dalam bab ini, disajikan beberapa saran berdasarkan temuan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Saran-saran ini diarahkan untuk memberikan kontribusi bagi

pemahaman lebih lanjut, praktik manajerial, dan penelitian masa depan terkait pemutusan hubungan kerja.

1) Perbaikan Kebijakan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan memperbarui dan memperbaiki kebijakan dan prosedur terkait pemutusan hubungan kerja. Kebijakan yang jelas dan transparan dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan keadilan dalam proses pemutusan hubungan kerja.

2) Pelatihan Manajerial dalam Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja

Manajer di semua tingkatan harus menerima pelatihan yang tepat tentang cara menangani pemutusan hubungan kerja secara etis dan efektif. Pelatihan ini harus mencakup keterampilan komunikasi, empati, dan manajemen konflik untuk meminimalkan dampak negatif pada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

3) Implementasi Sistem Dukungan bagi Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan sumber daya dan dukungan tambahan bagi karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Ini bisa berupa program outplacement, konseling karier, atau akses ke jaringan profesional yang dapat membantu karyawan dalam mencari pekerjaan baru.

4) Pengembangan Kajian Lebih Lanjut

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika dan dampak pemutusan hubungan kerja, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam berbagai konteks industri, budaya organisasi, dan tingkat karyawan. Penelitian masa depan juga dapat fokus pada aspek hukum, psikologis, atau sosial yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja.

5) Peningkatan Kesadaran dan Pendidikan tentang Hak Karyawan

Pendidikan tentang hak dan perlindungan karyawan dalam konteks pemutusan hubungan kerja perlu ditingkatkan. Perusahaan dapat memberikan materi pendidikan kepada karyawan tentang hak-hak mereka, prosedur pemutusan hubungan kerja, dan sumber daya yang tersedia bagi mereka dalam menghadapi situasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, G., & Sugiyanto, S, “*Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*”,(Sosio Konsepsia), 2017, Volume 16, Nomor 1, hlm 35-52.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137-150.
- Ibid*
- Husni, L. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Nomor, U. U. (13). tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada