



Tinjauan Yuridis Hak Karyawan PT Kuoni Indonesia dalam Hal Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

Cecep Bihar Aftarudin^{1*}, Arihta Esther Tarigan², Elianta Ginting³

¹⁻³ Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia

*Penulis korespondensi: cecep.bihar72@gmail.com

Abstract. *An employment relationship is a relationship between a worker and an employer or entrepreneur involving work, wages, and orders. One outcome of this employment relationship is termination of employment. To create a just and prosperous society based on Pancasila and the 1945 Constitution, the government has enacted laws concerning termination of employment, such as Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, and Government Regulation No. 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working and Rest Hours, and Termination of Employment. This research uses a normative legal method, namely examining the law as it exists or should exist, or the law in books. The research was conducted by analyzing applicable laws and regulations, using library materials or secondary data covering primary, secondary, and tertiary law. Termination of employment is the right of both parties, namely workers and employers. Both parties can terminate the employment relationship according to their respective situations or conditions. This issue often generates debate because each party has different perspectives and arguments regarding termination of employment. As a result, the amount of compensation workers receive in practice also varies. Comparing Law No. 13 of 2003, Law No. 11 of 2020, and Government Regulation No. 35 of 2021 concerning termination of employment, it is clear that the Employee Rights Act No. 13 of 2003 provides more compensation than the Job Creation Law. Therefore, in practice, many companies, including PT Kuoni Indonesia, seek ways to reduce their compensation obligations under the pretext of negotiating with employees.*

Keywords: *Compensation; Employment; Job Creation; Layoffs; Workers.*

Abstrak. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan majikan atau pengusaha yang melibatkan pekerjaan, upah, serta perintah. Salah satu hasil dari hubungan kerja ini adalah pemutusan hubungan kerja. Untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila serta UUD 1945, pemerintah membuat undang-undang tentang pemutusan hubungan kerja, seperti UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif, yaitu mengkaji hukum sebagaimana adanya atau seharusnya ada, atau hukum dalam buku. Penelitian dilakukan dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku, menggunakan bahan pustaka atau data sekunder yang mencakup hukum primer, sekunder, dan tersier. Pemutusan hubungan kerja merupakan hak dari kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Kedua pihak dapat mengakhiri hubungan kerja sesuai dengan situasi atau kondisi masing-masing. Isu ini sering menimbulkan perdebatan karena setiap pihak memiliki sudut pandang dan argumen yang berbeda terkait pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, besarnya kompensasi yang diterima pekerja dalam praktik juga berbeda. Dengan membandingkan UU No. 13 tahun 2003, UU No. 11 tahun 2020, serta Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 mengenai pemutusan hubungan kerja, terlihat bahwa Hak Karyawan dalam UU No. 13 tahun 2003 memberikan kompensasi lebih banyak dibandingkan dengan UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, dalam praktiknya, banyak perusahaan, salah satunya PT Kuoni Indonesia, mencari cara mengurangi kewajiban pembayaran kompensasi dengan dalih berunding dengan karyawan.

Kata kunci: Ciptakerja; Ketenagakerjaan; Kompensasi; PHK; Pekerja.

1. LATAR BELAKANG

Salah satu negara dengan pertumbuhan penduduk tertinggi di dunia adalah Indonesia. Dengan pertumbuhan penduduknya yang tinggi maka menyebabkan jumlah angkatan kerja yang tinggi juga, sedangkan ketersediaan lapangan kerja tidak sesuai dengan laju pertumbuhan penduduk. Mengakibatkan adanya kesenjangan atau gap antara jumlah penduduk yang

butuhkan pekerjaan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Seandainya ketersediaan kerja banyak maka akan tercipta masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Oleh sebab itu maka negara memiliki kewajiban untuk menciptakan suatu kesejahteraan bagi masyarakatnya. Sesuatu yang menjadi instrument untuk mewujudkan keadilan serta kesejahteraan tersebut adalah hukum. Melalui hukum, negara bertugas mengatur hubungan antara individu dan badan hukum. Tujuannya adalah untuk mencegah perlakuan tidak adil dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah, sehingga keadilan dapat tercapai bagi seluruh masyarakat.

Sandang, pangan, dan tempat tinggal sangat penting bagi masyarakat untuk bisa menjalani hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia atau masyarakat harus bekerja. Orang yang bekerja disebut pekerja, sedangkan pihak yang memberi pekerjaan biasa disebut pengusaha. Pengusaha bisa berupa individu atau badan hukum yang menjalankan usaha. Dengan bekerja, seseorang bisa mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 ayat 2, yang berbunyi: "Setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja." Dari pasal tersebut dapat dipahami bahwa hak untuk bekerja merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak boleh dilanggar.

Untuk menetapkan hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja, dibutuhkan perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 14, perjanjian kerja adalah "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Setiap orang diperbolehkan membuat perjanjian kerja sesuai dengan asas kebebasan berkontrak seperti yang diatur dalam pasal 1338 KUH Perdata, sekaligus memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata yang diatur dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja meliputi:

- 1) unsur adanya pekerjaan (*arbeid*);
- 2) unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag werhouding*);
- 3) unsur upah tertentu (*loon*);
- 4) unsur waktu (*tidj*).

Perjanjian kerja bisa dibuat tertulis ataupun lisan sesuai dengan kesepakatan masing-masing, tetapi perjanjian kerja yang dibuat tertulis lebih baik. Selanjutnya setelah membuat perjanjian kerja dibuat maka pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan, menurut Undang-undang Ketenagakerjaan usia yang diperbolehkan 15 – 58 tahun. Kewajiban pekerja antara lain menaati tata tertib yang dibuat Perusahaan.

Mengacu pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 20 berbunyi: “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.”

Selain kewajiban, pekerja juga mempunyai hak, diantaranya:

- 1) Hak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian;
- 2) Hak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Hak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 5) Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Demikian dengan pengusaha mempunyai hak sebagai berikut:

- 1) Hak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh;
- 2) Hak mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi;
- 3) Hak atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan Perusahaan.

Kemudian kewajiban dari pengusaha yang utama adalah membayar upah. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30, upah adalah: “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Selain memberikan upah, pengusaha juga wajib memberikan surat keterangan kerja. Surat ini biasanya dibutuhkan oleh pekerja atau buruh yang sudah tidak bekerja lagi di perusahaan tertentu, sebagai bukti pengalaman kerjanya. Seorang pengusaha juga harus menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Saat ini hubungan kerja biasa dikenal dengan hubungan industrial dan diketahui ada beberapa perjanjian kerja diantaranya:

- 1) Perjanjian Kerja Perorangan

Perjanjian kerja ini ada Perjanjian Kerja tertentu maupun waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)

- 2) Perjanjian Kerja Kolektif

Perjanjian kerja ini dibuat antara perwakilan pekerja (Serikat Pekerja/SP) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha.

Banyak masyarakat Indonesia yang baru memasuki dunia kerja baik yang berpendidikan tinggi maupun yang berpendidikan rendah tidak terlalu memperhatikan point perjanjian secara mendetail terutama masalah pemutusan hubungan kerja, Mungkin mereka berpikir ingin kerja

selama mungkin tanpa mengindahkan point pemutusan hubungan kerja di perjanjian kerja mereka. Pengusaha sering kali mencari celah dan menyiasati peraturan, bagaimana pengusaha membayar sedikit kewajiban pesangon pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja.

Sebenarnya Pemutusan Hubungan Kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin kalau bisa dihindari. Akan tetapi karena beberapa kondisi tertentu pemutusan hubungan kerja tidak terelakan. Di dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja disebut dengan istilah turnover. Turnover atau pemutusan hubungan kerja karyawan memang menjadi masalah klasik yang biasa dihadapi pengusaha sejak dulu. Jam kerja yang melewati batas, lingkungan kerja yang buruk, dan upah rendah merupakan penyebab utama turnover yang tinggi. Salah satu hal yang sangat ditakuti pekerja adalah pemutusan hubungan kerja. Carut marutnya perekonomian mengakibatkan perusahaan gulung tikar kemudian berdampak pada pemutusan hubungan kerja. Keadaan seperti inilah orang yang bekerja selalu dibayangi kecemasan dan kekhawatiran, kapan kira-kira giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh pengusaha atas inisiatif pengusaha dengan alasan persyaratan, prosedur atau kondisi tertentu. Sekalipun misalnya pemutusan kerja yang dilakukan atas inisiatif pengusaha berdalih bahwa pemutusan sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh undang-undang, akan tetapi ada saja pengusaha yang mencoba mengakali undang-undang.

Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja secara permanen antara pemberi kerja dan pekerjanya. Hal ini bisa terjadi karena beberapa alasan, seperti perusahaan dan karyawan berpisah, karyawan pindah ke perusahaan lain, atau karyawan diberhentikan karena perusahaan tidak lagi beroperasi. Ada dua jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan yang terpaksa, yang diinisiasi oleh perusahaan atau organisasi, dan pemutusan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan. Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja secara permanen antara pemberi kerja dan pekerjanya. Hal ini bisa terjadi karena beberapa alasan, seperti perusahaan dan karyawan berpisah, karyawan pindah ke perusahaan lain, atau karyawan diberhentikan karena perusahaan tidak lagi beroperasi. Ada dua jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan yang terpaksa, yang diinisiasi oleh perusahaan atau organisasi, dan pemutusan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan.

Mengacu pada alasan tersebut maka untuk menciptakan rasa keadilan daripada pekerja, kemudian pemerintah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) demi merealisasikan hubungan industrial yang baik di lingkungan

perusahaan supaya tercipta iklim investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha itu sendiri.

Jika terjadi pemberhentian hubungan kerja tidak berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja namun menciptakan kewajiban baru bagi pemberi kerja/pengusaha untuk memberikan surat keterangan, uang penghargaan, uang pesangon dan kewajiban lain yang timbul yang telah diatur oleh undang-undang. Di dalam pemberian pesangon, perhitungannya ada yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan tapi banyak juga yang mengakali perhitungan pesangon ini dengan dalih tetap membayar kewajibannya kepada bekas pekerja tapi tidak dibayar penuh, ada juga yang mau mengganti pesangon dengan dana pensiun yang tentu berbeda dengan pesangon seperti yang telah dijanjikan perusahaan saat menandatangani kontrak kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerangka Teori

Dalam suatu hubungan industrial akan selalu timbul perselisihan yang merupakan perbedaan pendapat yang dapat menciptakan perselisihan antara Pengusaha bisa terlibat dalam perselisihan dengan pekerja, buruh, atau serikat pekerja/buruh. Perselisihan ini bisa terjadi karena isu mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau konflik antara serikat pekerja dan serikat buruh dalam satu perusahaan.

Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama, tanpa ada diskriminasi. Perencanaan tenaga kerja dibuat berdasarkan informasi tentang keadaan ketenagakerjaan, yang meliputi:

- 1) Penduduk dan tenaga kerja;
- 2) Kesempatan kerja;
- 3) Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- 4) Produktivitas tenaga kerja;
- 5) Hubungan industri;

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang membuat berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Perjanjian kerja berakhir bila:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan atau putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

- 4) Adanya kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 165 dikatakan bahwa:

Pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan karena perusahaan mengalami kebangkrutan, dengan syarat karyawan berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Kinerja manajerial merupakan tingkatan keberhasilan seorang manajer guna mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi manajemen, yaitu perencanaan, penerapan, pengelolaan, laporan pertanggungjawaban, pengarahan, dan pengendalian (Azzahrona et al., 2022). Kinerja berkaitan erat dengan kapasitas di setiap tingkatan manajemen dalam mengembangkan perusahaan serta memaksimalkan tingkat produktivitas, juga pertumbuhan prestasi perusahaan baik dari aspek standar kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) ataupun kinerja finansial (Pratiwi & Rizqi, 2023).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam skripsi ini adalah hak, karyawan (pekerja/buruh), pengusaha dan hubungan kerja. Menurut KBBI hak adalah sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu, kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.

Kemudian arti pekerja mengacu pada pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Mengenai definisi Pengusaha, menurut Pasal 1 angka (5) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah individu, kelompok, atau badan hukum yang menjalankan usaha milik sendiri, atau yang menjalankan usaha bukan miliknya secara mandiri, atau yang berada di Indonesia dan mewakili perusahaan seperti yang dimaksud dalam poin a dan b yang berada di luar wilayah Indonesia.

Dari pengusaha dan pekerja di atas maka timbullah hubungan kerja. Definisi dari hubungan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 yaitu hubungan antara pekerja dengan majikan/pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Salah satu bentuk perintah ini adalah adanya putusan tentang pemutusan hubungan kerja.

Untuk penelitian ini penulis mengambil data dari sumber-sumber hukum di Indonesia mulai dari UUD 1945, KUH Perdata, UU No. 13 tahun 2003, UU No. 11 tahun 2020, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, UU No. 6 tahun 2023 dan bahan sekunder seperti doktrin-doktrin serta dari buku-buku para ahli hukum ketenagakerjaan, juga dari peraturan perusahaan yang berlaku di PT Kuoni Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian normatif. Penelitian ini dilakukan dengan cara membahas peraturan perundang-undangan yang berlaku, menggunakan bahan pustaka atau data sekunder yang tersedia. Hukum normatif adalah hukum yang menggambarkan apa yang seharusnya terjadi atau tidak terjadi, yang tercantum dalam kodifikasi atau undang-undang. Dalam konteks hukum murni, hukum normatif juga dikenal sebagai hukum dalam buku. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1) Pendekatan Undang-Undang

Pendekatannini dilakukan dengan cara mengkaji Undang-undang yang berkaitan.

2) Pendekatan Konseptual

Dimulai dari pandangan-pandangan serta doktrin-doktriin yang terus tumbuh di dalam ilmu hukum.

3) Pendekatan Kasus

Pendekatan kasus ini dilakukan dengan cara melaksanakan penelitian terhadap kasus yang saya alami sendiri di PT Kuoni Indonesia.

4) Sumber Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan adalah sumber bahan hukum, primer, sekunder dan tersier.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat lumrah terjadi di dunia kerja. Walaupun demikian PHK tidak dibenarkan sepihak dan sewenang-wenang. UU No. 13 tahun 2003 mengatur PHK yang tidak disebabkan oleh keinginan pengusaha atau pekerja, seperti pekerja meninggal, masuk masa pensiun, atau kontrak kerja berakhir. PHK juga dapat dilakukan oleh pengusaha karena alasan seperti kesalahan berat, pekerja ditahan pihak berwenang, pekerja

tidak hadir, perusahaan bangkrut, perusahaan tutup karena rugi, pekerja sakit selama 12 bulan, perubahan status atau kepemilikan, peleburan perusahaan, dan efisiensi.

Efisiensi adalah merupakan perbandingan antara sumber daya yang digunakan di dalam melakukan sebuah produksi atau pekerjaan dengan output/hasil yang dapat dicapai. Semakin sedikit input yang dikeluarkan dan menghasilkan output yang maksimal, maka dapat dikatakan semakin efisien.

Sangat menarik menelaah pendapat Sendjun H Manulang mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja:

- 1) *Termination*, adalah putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati;
- 2) *Dismissal*, adalah berakhirnya hubungan kerja karena karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin yang telah ditetapkan seperti karyawan mengkonsumsi/mengedarkan narkoba;
- 3) *Redundancy*, merupakan putusnya hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru;
- 4) *Retrenchment*, yaitu putusnya hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah masalah ekonomi.

Aturan lain tentang PHK termuat di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021. Ada beberapa penyebab PHK baik dari sisi perusahaan maupun sisi pekerja sendiri:

- 1) Keinginan perusahaan
 - a) Masalah profit sering menjadi alasan umum perusahaan melakukan PHK agar dapat mengurangi pengeluaran perusahaan. Selanjutnya perusahaan dapat melakukan PHK apabila terjadi perubahan seperti penggabungan, pengambilalihan, dan efisinesi. Perubahan tingkat pimpinan dapat pula mempengaruhi kebijakan manajemen perusahaan dan sekaligus pengurangan karyawan;
 - b) Penyebab lain dari pengurangan karyawan adalah seperti keadaan perusahaan menunda kewajiban pembayaran utang karena pailit.
- 2) Keinginan karyawan

Ternyata PHK bisa juga terjadi karena keinginan karyawan itu sendiri. Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, karyawan dapat mengajukan permohonan PHK jika perusahaan melakukan tindakan yang melanggar hukum, seperti menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja. Pada dasarnya hubungan kerja didasarkan apada hak dan kewajiban baik perkerja maupun pemberi kerja (perusahaan).

3) Pelanggaran karyawan

Pelanggaran yang dilakukan karyawan juga termasuk salah satu penyebab PHK.

Karyawan dapat diberhentikan bila melanggar kontrak kerja atau peraturan.

4) Kondisi karyawan (Pensiun/Kecelakaan/Meninggal Dunia)

Bagi seorang pekerja/buruh sangatlah lazim mendengar kata pemutusan hubungan kerja. Ini sekaligus menjadi momok yang ngeri-ngeri sedap jika dilontarkan mengingat sangat berhubungan erat dengan kelangsungan hidup hingga masa depan para pekerja/buruh. Lalu bagaimana undang-undang ketenagakerjaan memandang tentang ketentuan hukum pemutusan hubungan kerja?

Tabel 1. Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Alasan PHK	Kompensasi	Pasal UU No. 13 tahun 2003
Tidak lulus masapercobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Mengundurkan diri tanpa tekanan Selesainya PKWT	Berhak atas UPH Tidak berhak atas kompensasi	Pasal 162 ayat (1) Pasal 154 huruf b
Pekerja melanggar perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau aturan perusahaan	1 kali UP, 1 kali UPMK dan UPH	Pasal 161 ayat (3)
Pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja karena melanggar aturan pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 ayat (1)
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153
Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan mengalami kerugian atau keadaan force majeure	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 ayat (1)
Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan melakukan efisiensi	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 ayat (3)
Peleburan, penggabungan, atau perubahan status perusahaan dan pekerja tidak ingin melanjutkan hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UPMK dan UPH	Pasal 163 ayat (1)
Peleburan, penggabungan, atau perubahan status perusahaan dan pengusaha tidak ingin melanjutkan hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK dan UPH	Pasal 163 ayat (2)
Perusahaan mengalami kebangkrutan	1 kali UP, 1 kali UPMK dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggal dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166

Pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari atau lebih dan sudah dipanggil dua kali secara resmi	UPH dan uang pisah	Pasal 168 ayat (1)
Pekerja sakit lama atau mengalami kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 2 kali UPMK dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki masa pensiun	Opsional	Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak bisa bekerja (setelah 6 bulan)	I kali UPMK dan UPH	Pasal 160 ayat (7)
Pekerja ditahan dan dihukum serta dinyatakan bersalah	I kali UPMK dan UPH	Pasal 160 ayat (7)

Keterangan:

UP = uang pesangon, UPMK = uang penghargaan masa kerja, UPH = uang penggantian hak

Setelah Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan, pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan pasal 185 UU Cipta Kerja. Jika di dalam UU No. 13 tahun 2003 terdapat 18 pasal yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (pasal 150 - 153, 158-159, 161-172), maka di dalam UU Ciptaker No. 11 tahun 2020 terdapat 10 pasal yaitu pasal 46a, 61 ayat (1), 153, 154A, 155, 156, 157, 157A, 158.

UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Menurut pemerintah pengaturan mengenai batasan maksimal perjanjian kerja waktu tertentu selama 3 tahun dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha, maka di Undang-undang Cipta Kerja tidak lagi diatur mengenai batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu.

Dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur mengenai alasan pemutusan hubungan kerja di dalam pasal 154A yang sebelumnya tidak tercantum di dalam UU No. 13 tahun 2003, diantaranya mengenai efisiensi.

Kompensasi yang diberikan pengusaha ke pekerja sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih banyak daripada yang diatur Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jumlah perkaliannya dalam menghitung uang pesangon berkurang dan UU Ciptaker juga memangkas pengobatan dan perawatan sebesar 15% yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Uang penggantian hak yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (4) di dalam UU Cipta Kerja menjadi tidak ada. Kemudian uang penghargaan masa kerja pada UU Ketenagakerjaan pasal 156 ayat (3) poin H, dihapus pada UU Cipta Kerja yang berhubungan dengan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih seharusnya pekerja menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah. Lalu kalau dalam pasal 161 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja yang di PHK berhak atas uang pesangon, sementara di UU Cipta Kerja uang pesangon dihapus untuk pekerja yang di PHK karena surat peringatan. Terus UU Cipta Kerja juga menghapuskan uang pesangon Bagi pekerja yang sudah bekerja selama 24 tahun atau lebih, seharusnya mereka menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah.

Besarnya pesangon yang diterima pekerja yang dipecat terdapat beberapa perubahan, misalnya adanya Aturan baru mengubah cara menghitung uang pesangon karena pemutusan hubungan kerja menjadi lebih kecil, serta menambah alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya tidak diatur. Sesuai dengan pasal 156 ayat (5) Undang-undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ditentukan oleh Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Tabel di bawah ini adalah perbandingan jumlah pesangon antara UU No. 13 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021:

Tabel 2. Perbandingan jumlah pesangon antara UU No. 13 tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.

Alasan	UU No. 13 tahun 2003	PP No. 35 tahun 2021
Penggabungan, Peleburan atau pemisahannperusahaan	Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja UP 1x, UPMK 1x Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya UP 2x, UPMK 1x	Digabung menjadi satu dengan UP 1x, UPMK 1x
Perusahaan Pailit	UP 1x, UPMK 1x	UP 0,5x, UPMK 1x
Perusahaan merugi selama 2 tahun	UP 1x, UPMK 1x	UP 0,5x, UPMK 1x
Perusahaan melakukan tindakan kurang menyenangkan	UP 2x, UPMK 1x	UP 1x, UPMK 1x
Pelanggaran atas aturan perusahaan (setelah SP3)	UP 1x, UPMK 1x	UP 0,5x, UPMK 1x
Sakit berkepanjanganmdan tiidak dapat lanjut bekerja setelah 12 bulan	UP 2x, UPMK 2x	UP 2x, UPMK 1x
Pensiun	UP 2x, UPMK 1x	UP 1,75x, UPMK 1x

Ada beberapa aturan baru di PP No. 35 tahun 2021 yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 sebagai berikut:

Tabel 3. Aturan baru di PP No. 35 tahun 2021 yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Alasan	Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021
Pengambilalihan perusahaan	UP 1x, UPMK 1x
Pengambilalihan perusahaan dan karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	UP 0,5x, UPMK 1x
Efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian	UP 0,5x, UPMK 1x
Efisiensi untuk mencegah perusahaan mengalami kerugian	UP 1x, UPMK 1x
Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian	UP 1x, UPMK 1x
Perusahaan tutup akibat keadaan memaksa (force majeure)	UP 0,5x, UPMK 1x
Keadaan memaksa yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup	UP 0,75x, UPMK 1x
Perusahaan menunda kewajiban pembayaran hutang karena mengalami kerugian	UP 0,5x, UPMK 1x
Perusahaan menunda kewajiban pembayaran hutang bukan karena mengalami kerugian	UP 1x, UPMK 1x

Jika semua upaya sudah dilakukan tapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak bisa dihindari, maka pemutusan tersebut harus dibicarakan bersama oleh pengusaha dan serikat pekerja, atau langsung dengan pekerja itu sendiri, jika pekerja tersebut tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Hak Karyawan di Perusahaan PT Kuoni Indonesia dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Mengacu pada pasal 88 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 dinyatakan dengan tegas dan sangat jelas bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) moral dan kesusilaan;
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak buruh merupakan kewajiban perusahaan dan kewajiban buruh merupakan hak perusahaan. Dalam rangka mengatur hak dan kewajiban buruh dan perusahaan maka dibuatlah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan adalah pedoman yang digunakan oleh perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing.

Peraturan perusahaan merupakan aturan hukum yang sah yang dibuat oleh instansi yang berwenang, berdasarkan ketentuan Pasal 108 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disetujui oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- 2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku bagi perusahaan yang sudah memiliki perjanjian kerja bersama.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan perubahan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan, baik yang merupakan peninggalan zaman kolonial Belanda maupun peraturan nasional yang dirasa tidak lagi sesuai dengan kebutuhan saat ini. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama maupun setelah masa kerja.”

Mengacu pada peraturan perusahaan PT Kuoni Indonesia maka hak-hak karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam kurun waktu masa percobaan, karyawan maupun perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak setiap saat;
- 2) Karyawan berhak menjadi karyawan tetap kalau sudah melewati masa percobaan 3 bulan;
- 3) Karyawan berhak kerja sampai dengan usia 55 tahun (sampai masa pensiun) jika diperlukan perusahaan;
- 4) Karyawan berhak mendapat dana pensiun yang mana dananya akan mencakup pemotongan gaji karyawan dan perusahaan akan memberikan kontribusinya sebesar 5% dari gaji. Nilai dana pensiun disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku. Adapun hak dana pensiun dikelola secara tetap melalui DPLK yang dananya diinvestasikan di MANULIFE. Dana investasi ini diurus oleh karyawan misalnya karyawan dapat merubah investasi seperti saham, pendapatan tetap, syariah, kurs, dan lain-lain sesuai dengan keinginan sendiri merujuk pada nilai pasar investasi yang sedang berlaku.

Dana dikelola secara tetap, apabila karyawan berhenti dari perusahaan:

- a) Kurang dari 5 tahun akan mendapatkan kontribusinya sendiri;
- b) 5 atau kurang dari 6 tahun: 100% dari kontribusinya sendiri dan 50% dari kontribusi perusahaan;
- c) 6 atau kurang dari 7 tahun: 100% dari kontribusinya sendiri dan 60% dari kontribusi perusahaan;
- d) 7 atau kurang dari 8 tahun: 100% dari kontribusinya sendiri dan 70% dari kontribusi perusahaan;

- e) 8 Karyawan berhak mendapatkan upah tidak akan kurang dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah;
- 5) Setiap tahun gaji karyawan berhak ditinjau perusahaan. Peninjauan ulang ini disesuaikan dengan performance rating karyawan dan keuangan perusahaan;
- 6) Bagi karyawan (karyawan tetap) yang telah bekerja pada perusahaan hingga bulan Desember, karyawan berhak mendapatkan gaji ketiga belas (Tunjangan Hari Raya) yang akan dibayarkan secara prorata selama jangka waktu 12 bulan;

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari sumber hukum UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, dapat disimpulkan bahwa hak karyawan/pekerja/buruh di dalam UU No. 13 tahun 2003 memiliki kompensasi yang lebih banyak dibandingkan dengan UU Cipta kerja. Jadi hak karyawan/pekerja/buruh menurut UU Cipta Kerja memiliki kompensasi yang lebih kecil dibanding UU No. 13 tahun 2003 dalam hal pemutusan hubungan kerja. Harapan pemerintah dengan kompensasi yang lebih kecil ini menarik minat investor untuk berinvestasi di Indonesia walaupun pada kenyataannya tidak berbanding lurus.

Bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan PT Kuoni Indonesia lebih mengacu pada perundingan.

DAFTAR REFERENSI

- Asyhadie, Z. (2013). Hukum kerja (hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja). RajaGrafindo Persada.
- Badan Pembinaan Hukum Nasional. (n.d.). Peraturan perundang-undangan. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (n.d.). Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Binus Accounting. (2023, April 3). Pemutusan hubungan kerja (PHK): Ini dia aturan hukumnya. <https://accounting.binus.ac.id/2023/04/03/pemutusan-hubungan-kerja-phk-ini-dia-aturan-hukumnya/>
- Hukumonline. (n.d.). Cara hitung pesangon. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/cara-hitung-pesangon-lt515b7ec90fe0c/>
- Ibrahim, J. (2005). Teori dan metode penelitian hukum normatif. Bayumedia Publishing.

- Karim, A. (2009). Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Citra Aditya Bakti.
- Kasim, U. (2004). Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Informasi Hukum, 2.
- Mainake, Y. (2021). Judicial review klaster ketenagakerjaan undang-undang bidang hukum. Info Singkat: Isu Aktual dan Strategis Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, XIII(8).
- Maringan, N. (2015). Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, 3(3).
- Marzuki, P. M. (2005). Penelitian hukum (Edisi revisi). Kencana.
- Muhammad, A. (2003). Hukum dan penelitian hukum. Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putri, A. R. H., Sonhaji, & Solechan. (2016). Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat efisiensi perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang. Diponegoro Law Review, 5(2).
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional. Bumi Aksara.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat. Rajawali Pers.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Universitas Diponegoro. (n.d.). Diponegoro Law Review. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>
- Uwiyono, A. (2014). Asas-asas hukum perburuhan. Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2013). Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi. Sinar Grafika.
- Zulhayati, S. (2010). Pengaruh pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan. Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, 1.