

Pemberian Hak Hak yang Timbul terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT X Jakarta berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021

Ranti Amya Qalbia*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rantiamyaa@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. Workers are part of society whose welfare must be improved through improving workers' rights, especially during this pandemic condition which makes workers' welfare levels decrease. As in the case of termination of employment, workers must receive an amount greater or at least the same amount as regulated by the previous law, namely the Manpower Act. As a means of implementing development, Workers must receive guarantees and fulfill their rights and obligations. Termination of Employment (PHK) is basically a complex problem, both the causal factors and the impact it will cause, because it will be related to the problem of unemployment, crime, and job opportunities along with the increasing number of the workforce. Based on this phenomenon, the problems in this research are formulated as follows (1) How do companies perform layoffs for reasons of efficiency according to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in conjunction with Government Regulations (PP) concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest, and Termination? (2) How are the rights that arise for workers due to layoffs carried out by companies according to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation?

Keywords: *Termination of work, layoffs, efficiency, KPI.*

Abstrak. Pekerja adalah bagian dari masyarakat yang harus ditingkatkan kesejahteraan melalui perbaikan hak-hak pekerja apalagi kondisi pandemik ini yang membuat pekerja semakin menurun tingkat kesejahteraannya. Seperti dalam kasus terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) maka pekerja seharusnya mendapatkan jumlah yang lebih besar atau minimal sama jumlahnya sebagaimana diatur oleh undang-undang terdahulu yakni Undang-undang Ketenagakerjaan. Sebagai sarana pelaksana pembangunan, Pekerja harus mendapat jaminan dan pemenuhan atas hak serta kewajibannya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, baik faktor penyebabnya maupun dampak yang akan ditimbulkannya, karena akan terkait dengan masalah pengangguran, kriminalitas, dan peluang kesempatan kerja seiring dengan laju jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (1) Bagaimana perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja? (2) Bagaimana pelaksanaan hak-hak yang timbul bagi pekerja karena adanya PHK yang dilakukan perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Kata Kunci: *Pemutusan kerja, PHK, Efisiensi, KPI*

A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (2) mendefinisikan tenaga kerja yakni “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja juga sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah dampak krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja dampak yang terjadi terhadap tenaga kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Mutiara S. Panggabean, pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tidak sedikit para pekerja yang berusaha untuk memenuhi kewajiban normatifnya dan ingin terus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya namun dihadapi oleh ancaman PHK karena dipicu oleh suatu kondisi pandemi yang berlangsung lebih dari 1 tahun.

Pandemik yang dipicu oleh penyebaran coronavirus yang kemudian dikenal dengan nama COVID-19 ini teridentifikasi pertama kali terjadi di Wuhan, suatu wilayah di China pada bulan Desember 2019. Orang yang terinfeksi virus COVID-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang. Penyebaran COVID-19 di banyak negara di dunia sangat masif dan mempengaruhi semua aspek kehidupan manusia, tidak hanya menimbulkan masalah kesehatan namun juga mengganggu sektor bisnis dan ekonomi

Kondisi yang mengganggu bisnis dan ekonomi inilah yang menyebabkan banyak perusahaan tidak dapat menghindari untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerjanya karena alasan misalnya terjadi penurunan drastis jumlah penjualan yang mengakibatkan berkurangnya penerimaan usaha sehingga menyebabkan kondisi keuangan perusahaan yang merugi serta alasan lainnya seperti misalnya perusahaan berusaha menghindari atau mengurangi resiko kerugian keuangan walaupun angka penjualan perusahaan tidak secara signifikan terpengaruh oleh pandemik.

Menurut Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) seperti yang dimuat di CNN Indonesia tertanggal 1 Mei 2021 bahwa jumlah tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) mencapai 15 juta pekerja dan angka ini jauh lebih besar dari jumlah yang sudah dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (KENAKER) RI sebanyak 2,8 juta pekerja per 20 April 2021 lalu. Hal ini terjadi karena menurut KADIN angka 2.8 juta pekerja yang diklaim KENAKER RI tersebut belum termasuk jumlah pekerja yang terkena PHK dari

sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang jauh lebih banyak jumlahnya.

Kondisi pandemik yang belum bisa dipastikan kapan akan berakhir ini tentunya sangat mempengaruhi pulihnya sektor ekonomi dan bisnis di Indonesia hal ini menjadikan kekhawatiran tersendiri bagi pengusaha akan keberlangsungan usahanya, maka kondisi ini menyebabkan PHK masih terus terjadi seperti kasus nyata yang terjadi di awal Juni 2021, perusahaan modal asing (PMA) asal negara Jepang yang berlokasi di Jakarta dan bergerak di bidang konsultan dan jasa teknologi informasi melakukan PHK terhadap beberapa karyawan tetapnya yang telah bekerja tahunan padahal diketahui bahwa usaha PMA ini tidak signifikan terpengaruh oleh pandemik karena bidang ini malah sangat dibutuhkan saat sebagian besar perusahaan menerapkan bekerja secara online atau work from home, sekolah menerapkan proses belajar mengajar secara online serta pelayanan publik lainnya termasuk sektor perbankan yang sangat masif menerapkan sistem pelayanan online.

Alasan efisiensi demi mencegah terjadinya kerugian merupakan motif utama perusahaan melakukan tindakan PHK terhadap pekerjanya yang telah bekerja selama bertahun-tahun dan alasan ini terlihat paradoks dengan kinerja penjualan perusahaan yang menaik namun malah melakukan PHK agar terhindar dari kerugian.

Berdasarkan latar belakang yang telah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja? Bagaimanakah Tanggung Jawab Perusahaan Perhotelan di Kabupaten Garut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan hak-hak yang timbul bagi pekerja karena adanya PHK yang dilakukan perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini dengan spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis. Sumber data bahan hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan serta buku-buku yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan untuk mendukung terpenuhinya data sekunder, maka wawancara dilakukan kepada pihak terkait. Bahan hukum tertier pada penelitian ini berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan kerja. Dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 ayat (25) menjelaskan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan terlepasnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Berkaitan dengan hal tersebut maka pekerja yang mengalami PHK perlu dilindungi hak kesejahteraan hidupnya setelah di PHK. Perlindungan hukum yaitu pengakuan dan jaminan hukum yang berhubungan dengan hak manusia selain itu perlindungan hukum juga merupakan upaya dalam melindungi masyarakat dari perbuatan yang sewenang-wenang yang

dilakukan oleh pengusaha yang perbuatan tersebut tidak sejalan dengan aturan hukum. Indonesia adalah negara yang berlandaskan Pancasila harus memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya sesuai dengan norma yang terdapat dalam Pancasila.

Secara tidak langsung peran serta pekerja dalam pembangunan nasional untuk meningkatkan kemajuan dan perkembangan di suatu daerah sangatlah penting dalam memajukan perekonomian negara. Oleh karena itu, pekerja perlu mendapatkan perlindungan hukum terhadap hak-haknya pada saat mereka mengalami PHK.

Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan di bawah perintah orang yang membayar gajinya dan pada saat yang bersamaan timbullah hak pekerja tersebut ketika pekerja itu mengikat dirinya pada pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan, contoh yang langsung dapat dilihat adalah hak atas upah. Hak pekerja ini hanya ada pada saat seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat hanya pada mereka yang bekerja, ketika seseorang itu sudah tidak menjadi pekerja lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis akan hilang.

Kondisi inilah yang dikhawatirkan jika pekerja tidak mendapatkan penghasilan lagi sehingga pekerja tidak dapat membiayai kebutuhan hidup yang relatif beragam mulai dari sandang, pangan dan papan apalagi bagi pekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak yang mungkin lebih dari satu anak maka kondisi yang tidak memiliki penghasilan merupakan persoalan sulit dan rumit.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa pekerja yang terkena PHK adalah pekerja yang telah lama bekerja di PT X dengan dalih efisiensi padahal bisnis PT X dalam kondisi baik demi menghindari kerugian di masa mendatang karena menurut manajemen PT X, bisnis ke depan juga dihadapkan dengan kondisi ketidakpastian sehingga akhirnya diputuskan untuk melakukan PHK kepada pekerja tertentu yang penilaian tahunannya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan bersama antara pekerja dan pemberi kerja.

Kondisi pandemik Covid-19 yang tidak dapat diperkirakan kapan akan berakhir malah beberapa varian seperti Delta dan yang belakangan adalah varian Omicron yang penyebaran cepat membuat bisnis menghadapi ketidakpastian pada saat ini dimana pemerintah juga belum mampu mengatasi perkembangan penyebaran varian Omicron ini. Kondisi ini kemudian dimaknai oleh PT X sebagai faktor yang diperkirakan akan mengganggu kinerja bisnis di masa datang yang dapat menyebabkan kerugian bagi usaha PT X.

Berdasarkan penjelasan ini PT X dengan memperhatikan kondisi yang tidak pasti di masa depan dengan pandemik yang masih berlangsung diputuskan bahwa alasan efisiensi keuangan perusahaan sebagai aktivitas yang dapat dikendalikan dibanding mengendalikan penjualan yang lebih sulit dilakukan karena terkait dengan faktor luar.

1. Pengendalian biaya memang cara yang lebih sering diambil dibanding mengendalikan penjualan karena lebih dapat dikendalikan untuk mengurangi resiko kerugian keuangan perusahaan.
2. Di tahun 2020 PT X dan pekerjaan membuat suatu kesepakatan mengenai *Key Performance Indicator* (KPI) yang harus dicapai oleh pekerja yang jika tercapai akan berdampak baik kepada usaha PT X namun jika tidak tercapai maka ini akan tidak baik buat usaha PT X dan diberikan kesempatan 1 (satu) tahun kedepan untuk pekerja mencapai KPI yang telah disepakati.
3. Di sisi yang lain PT X telah melakukan evaluasi terhadap *employment cost* yang meningkat karena mempekerjakan pekerja senior yang telah bekerja beberapa tahun dengan PT X misalnya biaya lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kesehatan BPJS. Biaya-biaya ini meningkat karena dipicu oleh gaji yang tinggi sehingga PT X mencoba mengendalikan biaya ini dengan cara mengantikan pekerja senior dengan pekerja baru yang junior melalui cara seleksi pekerja senior yang berprestasi yang memenuhi KPI sedangkan yang tidak memenuhi di PHK.
4. Proses dimulai dengan membuat KPI jika selama 2 (dua) tahun berturut-turut tidak terpenuhi maka pekerja tersebut di PHK. Di tahun awal pekerja di evaluasi tahunan

diberikan kesempatan untuk menjelaskan kenapa tidak dapat memenuhi KPI dan diberikan kesempatan tahun berikut untuk mencapai KPI.

5. Di tahun 2020 ternyata ada beberapa karyawan yang tidak memenuhi KPI sehingga di tahun 2021 dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap beberapa pekerja senior yang tidak memenuhi KPI.

Pelaksanaan hak-hak yang timbul bagi pekerja karena adanya PHK yang dilakukan perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

PT X di bulan Mei 2021 memberitahukan kepada 4 (empat) orang pekerja yang memenuhi kondisi tertentu yakni salah satunya adalah tidak memenuhi Key Performance Indicator (KPI) selama dua tahun berturut-turut dan telah diingatkan di tahun sebelumnya yakni di tahun 2019 saat pekerja tidak memenuhi KPI agar pekerja dapat memenuhi KPI di tahun berikutnya tahun kedua tahun 2020. Namun fakta bahwa empat orang pekerja tersebut tidak memenuhi KPI dalam dua tahun berturut-turut yakni di tahun 2019 dan 2020 ini memang diakui oleh ke empat orang pekerja yang kena PHK sehingga ke empat orang pekerja yang bekerja telah relatif lama ini diberikan sanksi PHK.

Selain itu juga di bulan Mei 2021, PT X memberitahukan bahwa PT X telah menunjuk sebuah firma hukum yang akan mengurus proses penyelesaian PHK dengan jadwal penyelesaian selama tiga bulan dengan target di bulan ke tiga yakni bulan Agustus 2021, pekerja telah menerima uang pesangon dan uang lainnya yang terutang ketentuan yang berlaku.

Pekerja yang di PHK bekerja sampai dengan akhir bulan tanggal 31 Mei 2021 dan setelah itu di bulan Juni 2021 sampai dengan Agustus 2021 merupakan masa proses penyelesaian PHK yang terdiri dari diskusi antar pihak firma hukum dan pekerja, penentuan besaran uang pesangon sampai tanggal ditransfernya uang pesangon dan pokok bahasan lainnya yang terkait PHK direncanakan diselesaikan dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah akhir bulan Mei 2021 yakni dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2021.

Di bulan Juni 2021, firma hukum telah melakukan pemanggilan kepada pekerja yang di PHK dalam rangka menjelaskan bahwa scope of work dari kontrak jasa hukum antara firma hukum dengan PT X meliputi lingkup pekerjaan dan waktu penyelesaian PHK sampai dapat dicairkan uang pesangon.

Selanjutnya firma hukum juga menjelaskan secara umum motivasi PT X melakukan PHK dan sekaligus penjelasan alasan PHK terhadap pekerja secara individual termasuk soal kinerja pekerja selama ini yakni misalnya tidak memenuhi Key Performance Indicator (KPI) yang hal ini telah juga disampaikan pada saat annual performance review yang dibicarakan secara one-on-one kepada pekerja.

Topik terakhir, firma hukum memberitahukan kita untuk mempelajari klausul PHK dari UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, UU Cipta Kerja Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021. Firma hukum akan mengundang di tahapan kedua yang dilaksanakan di bulan Juli 2021 untuk memberikan kesempatan pekerja mendiskusikan pasal-pasal PHK beserta cara perhitungan pesangonnya dan oleh karenanya firma hukum memberikan waktu untuk pekerja mempelajari pasal-pasal yang terkait terutama untuk menentukan berapa besaran pesangon yang terutang berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Di sekitar akhir bulan Juli 2021, para pekerja yang di PHK bertemu di kesempatan yang kedua untuk mendiskusikan pasal-pasal PHK dan cara perhitungan pesangonnya untuk menetapkan berapa uang pesangon yang terutang berdasarkan dari UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, UU Cipta Kerja Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021.

Bulan Agustus 2021, firma hukum dan pekerja yang di PHK melakukan pertemuan ke tiga Pekerja yang dalam pertemuan ini pekerja diminta menjelaskan klausul-klausul apa saja dari UU Cipta Kerja Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021 yang terkait dengan PHK. Kemudian, pekerja diminta menjelaskan perhitungan dan jumlah pesangon yang terutang menurut ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya pada tahap ke tiga adalah tahapan firma hukum menjelaskan klausul-klausul apa saja dari UU Ketenagakerjaan Tahun 2003, UU Cipta Kerja Tahun 2020 dan PP

No.35 Tahun 2021 yang terkait dengan PHK, kemudian menjelaskan cara perhitungan dan jumlah pesangon yang terutang menurut ketentuan yang berlaku.

Di tahap ke tiga, pekerja dan firma hukum menyatukan kesepakatan yakni berapa besaran pesangon yang harus disetujui kedua belah pihak. Pada fase ini, pertemuan dilakukan one-on-one karena bersifat confidential untuk menetapkan besaran uang pesangon untuk masing-masing pekerja.

Pekerja yang di PHK ada 4 (empat) orang pekerja dan diskusi firma hukum dengan pekerja pertama sampai ke empat yang diberikan inisial a, b, c dan d dan berikut ini adalah hasil diskusi mengenai besaran uang pesangon dan uang lain yang terkait:

Tabel 1. Hasil diskusi mengenai besaran uang pasongan dan uang lain yang terkait

Keterangan	Pekerja yang di PHK			
	A	B	C	D
Masa Kerja - tahun	17	19	5	8
Departemen	Finance	HRD	HRD	Marketing
Uang Pesangon - pengali	9	9	5	8
Uang Penghargaan Masa Kerja - sesuai masa kerja	7	7	2	3
Uang Penghargaan Masa Kerja - pengali	1	1	1	1
Uang Penggantian Hak - pengali	1	1	1	1
Total	18	18	9	13

Daftar di atas tidak mencatumkan besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut UU Cipta Kerja Tahun 2020 seperti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Para pekerja mendapatkan uang pengganti hak seperti cuti tahunan yang belum diambil, uang THR yang dibayar prorata selain dari daftar uang pesangon.

Setelah dicapai kesepakatan, firma hukum atas nama PT X meminta para pekerja untuk menandatangani kesepakatan besaran pesangon tersebut dan tidak melakukan segala tuntutan terkait dengan PHK ini di kemudian hari. Terakhir, pada tahap ketiga ini para pekerja diberitahu mengenai tanggal pencairan atas semua uang pesangon dan uang lain yang terutang akan ditransfer ke rekening atas nama pekerja yang di PHK.

Pada tahap terakhir, firma hukum menjelaskan bahwa setelah ditandatangani kesepakatan besaran uang pesangon maka menutup semua adanya pembahasan mengenai PHK ini karena telah terjadi persetujuan.

Pada akhir bulan agustus 2021, para pekerja mengkonfirmasi telah menerima uang pesangon di masing-masing rekening bank sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui para pekerja dengan firma hukum di bulan Juli 2021.

Inti dari Tanggung Jawab PT X Terhadap Para Pekerja Yang di PHK adalah mereka telah mendapatkan perlindungan hukum yang adil dari ketentuan yang berlaku dan PT X telah melakukan pembayaran atas hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT X Jakarta sebuah PMA dari negara Jepang terjadi di bulan Mei 2021 dengan alasan efisiensi untuk menghindari kerugian. Secara faktual, memang paradoks karena PT X yang bergerak di bidang konsultan dan layanan teknologi informasi mendapatkan permintaan jasa yang sangat meningkat di masa pandemik Covid-19 ini karena masifnya kegiatan kebanyakan orang yang menggunakan jaringan internet adalah salah satu jasa yang diberikan oleh PT X sehingga masa pandemik ini PT X malah mendapatkan windfall profits jadi tidak dalam kondisi keuangan yang tidak dalam merugi namun melakukan PHK terhadap beberapa pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja dengan kondisi dua tahun berturut-turut tidak dapat memenuhi Key Performance Indikator (KPI) .
2. Pemberian hak-hak pekerja secara faktual berjalan relatif baik sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2020 yang secara kongkrit para pekerja yang di PHK mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak.

Acknowledge

Penulis ingin menyampaikan rasa kasih sayang dan terima kasih dengan memberikan penghargaan terbesar kepada kedua orang tua tercinta yaitu Tripanji dan Emma Rakhmawaty atas segala cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tanpa henti kepada saya. Saya menyadari, bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada tempatnya saya ucapkan terimakasih yang tulus, kepada Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H., M.H., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini. Kepada Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Penguji Sidang Skripsi Yang Telah Memberikan Arahan Dan Saran Kepada Penulis Selama Penulisan Skripsi Ini. Kepada Ibu Sri Poedjastoeti, DRA., M.Hum. Selaku Dosen Wali yang selalu memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung. Kepada para sahabat sahabat saya yang telah membantu proses penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Pratiwi Ulina Ginting. "Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan". Medan: Fakultas Hukum Universitas Medan Area; 2016.
- [2] Mutiara S. Panggabean. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia; 2004.
- [3] <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>
- [4] Kusumaweningrat, Adijoyo Susilo, Effendy, Deddy. (2021). *Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19*, Jurnal Riset Ilmu Hukum, 1(2). 80-85.