



Pemenuhan Hak Pekerja yang Terkena PHK dalam Pandangan Hubungan Industrial (Beberapa Studi Kasus Perusahaan di Indonesia)

Aldi Bagas Herlambang
Universitas Padjadjaran

Muhamad Rizal
Universitas Padjadjaran

Sari Usih Natari
Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis : aldibagash@gmail.com

***Abstract.** Writing this article aims to find out how to fulfill the rights that will be obtained by workers when these workers experience layoffs. The method used is a qualitative method using literature studies related to the law on fulfilling the rights of layoff workers. Fulfillment of these rights will be based on the applicable laws and regulations. Fulfillment of the rights obtained by workers affected by layoffs has been regulated through Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and is also regulated in Law No. 6 in 2023 with a few changes. In reality, the application of these regulations has been carried out well. Although there are still several companies that do not fulfill workers' rights as regulated in legislation. This article also explains what workers get or what rights they get in accordance with the policies in force in granting workers' rights. Policies or regulations that exist in Indonesia are a form of legal protection in industrial relations for both workers and employers in guaranteeing the rights they obtain.*

Keywords: layoffs, Workers' Rights, Industrial Relations.

Abstrak. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak yang akan diperoleh pekerja ketika pekerja tersebut mengalami PHK. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan studi literatur terkait dengan undang-undang tentang pemenuhan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemenuhan hak tersebut akan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemenuhan hak yang diperoleh pekerja yang terkena PHK telah diatur melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 dengan beberapa perubahan. Pada kenyataannya, penerapan peraturan tersebut telah dilaksanakan dengan baik. Meski masih ada beberapa perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pasal ini juga menjelaskan apa saja yang diperoleh pekerja atau hak apa saja yang diperolehnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku dalam pemberian hak pekerja. Kebijakan atau peraturan yang ada di Indonesia merupakan bentuk perlindungan hukum dalam hubungan industrial baik bagi pekerja maupun pengusaha dalam menjamin hak-hak yang diperolehnya.

Kata kunci: PHK, Hak Pekerja, Hubungan Industrial.

LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara hukum memiliki banyak aturan yang mengatur setiap proses atau kegiatan yang dilakukan rakyatnya. Dalam menjalankan pembangunan pada bidang hukum, khususnya dalam hal ketenagakerjaan yang dalam masa kini menjadi salah satu hukum yang paling sering dibahas dan pembangunan hukum dalam bidang ketenagakerjaan ini juga diharapkan oleh masyarakat Indonesia khususnya pekerja maupun pengusaha.

Pembangunan hukum ketenagakerjaan tersebut juga merupakan salah satu cara dalam mencapai atau mewujudkan pembangunan nasional serta mampu bersaing dalam era global. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan tidak terlepas dari kehidupan ekonomi masyarakat. Dimana seringkali sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai mesin penggerak roda perekonomian yang memiliki pengaruh yang besar terhadap pembangunan dibidang hukum ketenagakerjaan.

Dalam upaya pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemerintah Indonesia memiliki kebijakan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu, terdapat Undang-undang terbaru yang mulai berlaku pada 31 Maret 2023 yang mengatur juga mengenai ketenagakerjaan yaitu UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Selain adanya peraturan perundangan-undangan tersebut terdapat juga peraturan pemerintah yang menjelaskan lebih lanjut terkait dengan beberapa poin yang dijelaskan dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Dalam dunia ketenagakerjaan pasti terdapat namanya hubungan industrial yang merupakan hubungan atau perjanjian yang melibatkan antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja yang didasari nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945. Konsep dalam hubungan industrial sendiri merupakan sebuah konsep atau sistem yang mengatur suatu hubungan antara para pelaku industrial dalam hal ini khususnya pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.

Hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja akan berlangsung mulai dari sesudah penandatanganan PKB atau Perjanjian Kerja Bersama sampai dengan berakhirnya masa PKB sesuai yang disepakati. Dimana dalam keadaan normal maupun tidak normal seperti pandemi covid19 yang menyebabkan banyak terjadinya perselisihan serta permasalahan seperti PHK. Perusahaan dapat melakukan PHK kapanpun sesuai dengan dasar yang jelas serta sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang ada.

Selain itu, dalam sebuah perusahaan seringkali terdapat beberapa permasalahan atau kendala atau bahkan strategi pengembangan yang menyebabkan perusahaan melakukan PHK. Pemutusan hubungan kerja ini terkadang didasari sebuah alasan seperti halnya saat masa pandemi covid19 banyak sekali terjadi PHK di beberapa perusahaan karena tidak sanggupnya perusahaan bertahan dalam masa pandemi, selain itu ada beberapa perusahaan juga melakukan PHK untuk pengefisienan beberapa hal yang ada di perusahaan.

Dalam pandemi covid19 yang pernah terjadi sebelumnya berdasarkan hasil survei dari Pusat Penelitian Kependudukan LIPI dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia dan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan menghasilkan nilai sebesar 13,8% pekerja di Indonesia tidak mendapatkan pesangon dari 15,6% pekerja yang di PHK selama Pandemi . Berdasarkan hal tersebut penerapan UU No. 13 Tahun 2003 masih belum terlaksana secara menyeluruh saat pandemic covid19.

Dalam proses pelaksanaan PHK, perusahaan harus dan wajib memberikan hak-hak yang memang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Tetapi, ada juga beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak pekerja ketika melakukan PHK kepada pekerjanya. Berdasarkan hal tersebut bagaimana pandangan hukum hubungan industrial serta proses dalam pemenuhan hak-hak yang akan didapatkan ketika pekerja mengalami PHK di masa sekarang serta bagaimana pandangan hukum hubungan industrial jika terdapat perusahaan yang tidak melakukan kewajibannya dalam memnuhi hak-hak pekerja ketika melakukan PHK.

KAJIAN TEORITIS

Hubungan Industrial

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial merupakan sistem hubungan antara pelaku-pelaku yang ada didalam sebuah proses operasional suatu industri atau perusahaan seperti pekerja, pengusaha, hingga pemerintah. Dimana system hubungan tersebut juga dilandasi dengan adanya nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945.

Konsep dalam hubungan industrial sendiri merupakan sebuah konsep atau system yang mengatur suatu hubungan antara para pelaku industrial yaitu pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja. Jadi berdasarkan dua pengertian diatas hubungan industrial merupakan hubungan atau ikatan antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam mengatur hak beserta kewajiban selama kegiatan industrial itu berlangsung dilandasi dengan peraturan yang berlaku.

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja atau lebih sering disebut dengan PHK yang merupakan pengakhiran perjanjian atau hubungan kerja yang disebabkan karena hal-hal tertentu yang mengakibatkan selesainya perjanjian atau hubungan antara pekerja itu sendiri serta pengusaha yang memberikan kerja dan mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban diantara kedua belah pihak. Dalam peraturan perundang-undangan juga dijelaskan mengenai alasan-alasan perusahaan dapat melakukan PHK.

Hak Pekerja

Hak pekerja merupakan suatu hal yang didapatkan pekerja selama melakukan pekerjaannya disuatu organisasi atau perusahaan. Hak-hak pekerja ini merupakan kewajiban atau tanggung jawab yang harus dipenuhi pengusaha karena hal tersebut juga telah diatur dan dijelaskan dalam UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dijelaskan juga dalam UU terbaru yaitu UU No. 6 Tahun 2023. Hak pekerja yang dimaksud dapat berupa upah, kompensasi dan lain-lain yang berhubungan dengan sesuatu yang seharusnya didapatkan atau dimiliki oleh pekerja tersebut selama bekerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penulisan artikel ini, penulis menggunakan metode penelitian yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif melalui studi Pustaka. Penelitian ini bersumber dari beberapa kepustakaan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hak pekerja PHK. Dimana metode penelitian ini juga dapat dikatakan sebagai metode penelitian hukum Normatif yang merupakan metode penelitian berdasarkan kepustakaan dengan menggunakan beberapa bahan literatur seperti buku, dokumen, dan media lainnya yang dapat dijadikan sebagai data maupun informasi yang sesuai dengan topik dari penulisan artikel ini . Analisis yang dilakukan adalah dengan menginventarisasi hal-hal yang berkaitan dengan hukum PHK, kemudian melakukan analisis dengan interpretasi peraturan perundangan-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Terkena PHK

Dalam sebuah perusahaan tentunya akan terjadi hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja berupa perjanjian mengenai hak dan kewajiban antara pekerja tersebut serta pengusaha sebagai pemberi kerja yang didasari dengan landasan hukum yang ada. Salah satu bentuk perlindungan hukum dalam sebuah hubungan industrial adalah hak-hak yang didapatkan pekerja, hak-hak tersebut berupa hasil dari para pekerja melakukan pekerjaannya seperti upah, bonus, tunjangan, dan kompensasi lainnya. Seperti halnya dalam masa pandemi Covid19 maraknya kasus PHK yang dilakukan beberapa perusahaan karena kegiatan operasional mereka menurun sehingga mengharuskan perusahaan melakukan PHK. Dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur juga terkait dengan PHK dimana perusahaan atau pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak, serta hak atau kompensasi lain yang memang sudah diatur dalam UU tersebut .

Perlindungan mengenai pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK juga tetap diatur dalam Undang-Undang terbaru yaitu UU No. 6 Tahun 2023. Dengan melihat peraturan yang berlaku, pengusaha wajib memberikan hak-hak yang memang seharusnya didapatkan oleh pekerja apabila melakukan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja . Berikut beberapa aturan terkait perhitungan atau pemberian hak pekerja berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU No. 6 Tahun 2023 jika perusahaan melakukan PHK :

1. Uang pesangon

Uang pesangon yang didapatkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dihitung sesuai dengan masa kerja, uang pesangon paling rendah adalah 1 bulan upah dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sedangkan uang pesangon paling tinggi sebesar 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih

2. Uang penghargaan

Uang penghargaan yang didapatkan jika terkena PHK dengan nominal paling rendah yaitu 2 bulan upah untuk masa kerja 3 tahun keatas. Sedangkan, yang paling tinggi yaitu 10 bulan upah dengan ketentuan masa kerja selama 24 tahun atau lebih.

3. Uang penggantian hak

Dalam UU tersebut dijelaskan terdapat beberapa hal yang diatur seperti cuti tahunan atau yang belum pernah diambil namun belum hangus. Selain itu juga berupa biaya ongkos pulang untuk pekerja beserta keluarganya ke tempat kerja pekerja itu diterima. Selain itu dalam poin terakhir juga disebutkan uang penggantian hak juga berkaitan dengan hal-hal lain yang sebelumnya telah ditetapkan ketika dilakukannya pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja, PKB (Perjanjian Kerja Bersama), maupun peraturan perusahaan itu sendiri.

Peraturan perundang-undangan diatas memiliki perbedaan dalam UU No. 13 Tahun 2023 yang terletak pada Pasal 156 ayat (4) untuk poin c yang sebelumnya mengatur tentang uang penggantian hak terkait dengan penggantian perumahan hingga perawatan sebesar 15% dari uang pesangon yang didapatkan dihapuskan pada UU No. 6 Tahun 2023 sehingga pada Pasal 156 ayat (4) yang semula ada 4 poin menjadi 3 poin.

Pemberian hak kepada pekerja yang terkena PHK juga dijelaskan lebih lanjut melalui PP No. 35 Tahun 2021. Dimana dalam peraturan tersebut dijelaskan mengenai beberapa hak yang diberikan sesuai jenis alasan dilakukannya PHK. Dalam peraturan dijelaskan beberapa hak pekerja yang harus diberikan pengusaha ketika melakukan PHK. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 juga dijelaskan mengenai perhitungan pemenuhan hak yang didapatkan pekerja berdasarkan beberapa alasan yang mendasari dilakukannya PHK. Selain itu, beberapa peraturan pemenuhan hak terkait dengan beberapa alasan telah dihapuskan dalam UU No. 6 Tahun 2023.

Kasus PHK di Indonesia seringkali terjadi karena ketidakmampuan perusahaan dalam mempertahankan kegiatan operasional perusahaannya. Pada masa pandemi Covid19, pemenuhan hak para pekerja terbilang cukup terhalang karena terdapat beberapa kasus pekerja yang mengalami PHK tidak dipenuhi haknya. Hal ini berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kependudukan LIPI dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia beserta Badan Penelitian dan Pengembangan Kemaker yang memperlihatkan data sebesar 13,8% pekerja yang tidak dipenuhi haknya dalam mendapatkan pesangon. Dimana hal tersebut sudah pasti merupakan bentuk pelanggaran dalam hubungan industrial serta dapat menjadi perselisihan dalam hubungan industrial.

Salah satu perusahaan yang terdampak adalah PT Tuntex Garment Indonesia yang mengalami kebangkrutan dikarenakan terus menurunnya permintaan dari Amerika serta Eropa sejak tiga tahun terakhir. Merosotnya permintaan tersebut juga merupakan salah satu dampak dari adanya pandemi Covid19.

Berdasarkan penuturan kepala Disnaker Tangerang pabrik Puma tersebut telah melakukan pemberhentian produksi dan melakukan penutupan pabrik per 31 Maret 2023. Dengan melihat hal tersebut, perusahaan tersebut melakukan PHK terhadap 1.163 buruh, dimana PHK ini dilakukan menjelang lebaran . Dimana dalam proses PHK tersebut, Disnaker Tangerang memastikan bahwa para pekerja yang mengalami PHK akan mendapatkan hak-haknya yaitu THR, Gaji, Pesangon, BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan hari tua, serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Besaran THR tersebut juga disesuaikan dengan PP No. 36 Tahun 2021 dimana THR tersebut harus dan wajib dibayarkan ke pekerja selambat-lambatnya satu minggu sebelum hari raya keagamaan sesuai dengan PP No. 36 Tahun 2021 Pasal (9) poin 2 . Selain itu manajemen PT Tuntex Garment Indonesia juga memberikan tambahan kompensasi bagi pekerjanya dengan rincian sebagai berikut :

1. Masa kerja selama 1 bulan – 5 tahun sebesar 50% dari 1 bulan upah pokok
2. Masa kerja selama lebih dari 5 tahun – 10 tahun sebesar 75% dari 1 bulan upah pokok
3. Masa kerja selama lebih dari 10 tahun sebesar 100% dari 1 bulan upah pokok

Melihat hal tersebut, pemberian ataupun pemenuhan hak yang dilakukan PT Turtex Garment Indonesia dilakukan sesuai dengan kebijakan atau peraturan serta perjanjian yang berlaku sehingga hak pekerja dapat dipenuhi. Selain itu, proses pemenuhan hak tersebut juga melibatkan Disnaker setempat agar hak pekerja dapat dipenuhi sebagaimana mestinya.

Dari contoh diatas, pemenuhan hak-hak karyawan dibagi menjadi beberapa hal yang memang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Dimana terdapat tambahan kompensasi lainnya, hal tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu penerapan Pasal 156 ayat (4) tentang uang penggantian hak. Selain itu, dalam proses PHK pada pekerja PT Turtex Garment Indonesia yaitu melibatkan disnaker setempat. Hal ini bahwa proses PHK didampingi oleh pihak pemerintah dimana hal tersebut akan menjamin perlindungan dan pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK. Dimana peran pemerintah sangat penting dalam menjamin dan melindungi hak pekerja yang terkena PHK agar dipenuhi baik melalui peraturan yang dibuat maupun dengan menjadi pihak ketiga atau penengah yang menjembatani antara dua belah pihak.

Pandangan Hubungan Industrial terkait Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemenuhan Hak Pekerja yang Terkena PHK

Aturan hukum PHK pada dasarnya adalah sebuah permasalahan yang kompleks karena akan berkaitan dengan beberapa hal seperti kriminalitas, pengangguran, dan kesempatan kerja. Dimana dalam proses PHK tersebut, pengusaha wajib memberikan hak pekerja yang memang seharusnya didapatkan. Apabila dalam penerapannya, pengusaha tidak melakukan kewajibannya dalam memenuhi hak pekerja yang terkena PHK, maka pekerja tersebut dapat mengajukan tuntutan ke pengadilan hubungan industrial.

Dalam proses penyelesaian hubungan industrial memiliki 2 cara yaitu melalui litigasi (pengadilan) atau non-litigasi (di luar pengadilan). Dimana nantinya akan dilakukan perundingan bipartite antara pekerja dan perusahaan. Jika belum selesai akan dilanjutkan ke tripartit dengan melibatkan pihak ketiga yaitu pemerintah dengan mengeluarkan surat anjuran. Dan apabila belum selesai maka dapat dilanjutkan dengan membawa kasus tersebut kedalam pengadilan hubungan industrial.

Pada pengadilan hubungan industrial nantinya akan dibahas terkait beberapa hal yang berkaitan dengan kasus tersebut serta pembuktian terhadap gugatan yang dilakukan. Apabila perusahaan terbukti tidak melakukan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak pekerja yang dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan akan mendapatkan sanksi pidana yaitu penjara 1 tahun sampai 4 tahun. Ataupun denda sebesar Rp100.000.000 sampai Rp400.000.000.

Salah satu contoh perselisihan hubungan industrial terkait dengan pemenuhan hak pekerja yaitu sebanyak 1.142 pekerja PT Masterindo Jaya Abadi yang kena PHK melakukan aksi demo atas tuntutan PHK sepihak serta tidak mendapatkan pesangon. Aksi demo tersebut dilakukan pada 29 September 2022. Dimana menurut penuturan salah satu aksi demo atau eks pekerja PT Materindo Jaya Abadi mengatakan jika mereka tidak mengetahui alasan perusahaan memberhentikannya. Dimana aksi demo tersebut juga mengatakan ketika para pekerja diberhentikan belum mendapatkan hak-haknya seperti pesangon, THR, dan lain-lain. Dimana kasus tersebut dilanjutkan secara litigasi ke pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu dari pihak perusahaan menyangkal telah melakukan PHK sepihak. Hasil dari pengadilan pada tanggal 5 Oktober 2022 memutuskan agar perusahaan membayar pesangon kepada pekerja yang terkena PHK senilai lebih dari Rp56,5 miliar dimana hasil keputusan tersebut tidak sepenuhnya mengabulkan gugatan dari penggugat. Dimana jumlah buruh berkurang menjadi 952 hingga tahap akhir persidangan.

Dalam contoh tersebut, dapat diketahui bahwa kedua belah pihak memiliki pandangan masing-masing sehingga masih terdapat adanya ketidak terimaan pada pihak perusahaan. Dan nantinya peran pemerintah juga sangat penting terkait dengan ratusan eks pekerja PT Masterindo Jaya dalam mendapatkan hak-hak nya sesuai dengan putusan yang telah keluar.

Dari kasus diatas pemenuhan hak pekerja jika tidak dilaksanakan akan menyebabkan sebuah perselisihan hubungan industrial. Dimana dalam penyelesaiannya dapat dilakukan secara bipartite dengan berunding antara pihak perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika tidak selesai, dapat dilanjutkan melalui tripartite dengan melibatkan pemerintah agar dapat diberi surat anjuran. Dan apabila tidak selesai juga maka dapat dibawa kedalam pengadilan hubungan industrial. Pekerja sangat berhak mengajukan tuntutan ke pengadilan apabila hak-hak yang seharusnya didapatkan tetapi berakhir tidak didapatkan. Dimana dalam pengadilan hubungan industrial nantinya akan dibahas dengan melihat beberapa info pendukung yang ada. Selain itu, peran pemerintah dalam kasus hubungan industrial seperti diatas sangat diperlukan untuk mencapai keadilan yang seharusnya didapatkan. Pengawasan terhadap hubungan industrial yang terjadi sangat diperlukan untuk perlindungan dan pengadilan bagi semua pihak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Indonesia sebagai negara hukum memiliki banyak aturan dalam melindungi hak-hak dari masyarakatnya khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan. Terdapat banyak sekali isu atau kasus yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Salah satunya adalah yang berkaitan dengan PHK. Dimana sesuai dengan peraturan atau kebijakan yang dimiliki Indonesia, hal tersebut telah diatur beserta dengan hak-hak yang didapatkan ketika pekerja mengalami PHK baik dari UU No. 13 Tahun 2003 maupun pada UU No. 6 Tahun 2023 yang memiliki beberapa perubahan dari UU No. 13 Tahun 2003. Contoh pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK dapat dilihat pada PT Turtex Garment Indonesia melakukan PHK mendekati hari raya keagamaan dimana hak pekerja seperti THR tetap harus dibayarkan karena hal tersebut sudah diatur dalam peraturan yang ada, serta perusahaan juga wajib memberikan pesangon dan kompensasi lain sesuai dengan peraturan maupun perjanjian yang ada.

Namun terdapat juga beberapa perusahaan yang tidak memperhatikan peraturan tersebut sehingga terjadi sebuah perselisihan hubungan industrial. Dimana salah satu contoh adalah PT Masterindo Jaya dianggap melakukan PHK sepihak kepada ribuan pekerjanya, dan pekerja melakukan demo serta menuntut atas hak-haknya.

Dimana dalam putusan pengadilan, tuntutan para eks pekerja dikabulkan walaupun tidak seluruhnya. Dari contoh tersebut, apabila dalam pemenuhan hak pekerja tidak dilaksanakan dengan baik maka hal tersebut dapat dituntut sesuai dengan peraturan proses penyelesaian yang ada. Dalam hal ini, pemenuhan hak pekerja yang ada di Indonesia meskipun sudah terdapat beberapa peraturan yang berjalan dengan baik tetapi masih terdapat beberapa permasalahan baik dari pekerja maupun dari pengusaha, dimana pemerintah sangat berperan penting dalam mewujudkan atau melindungi terkait segala proses dalam hubungan industrial khususnya dalam pemenuhan hak pekerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan hal tersebut menjadi sebuah informasi yang memiliki manfaat bagi semua pihak yang berhubungan terkait hubungan industrial baik itu pekerja maupun perusahaan. Serta penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan dalam penelitian hubungan industrial lainnya khususnya dalam pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Hasanah, I. (2021). Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19. *Gorontalo Law Review*, 4(1), 20-32. <https://doi.org/10.32662/golrev.v4i1.1337>.
- Laoly, H. N. (2023). Pemenuhan Hak Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Doctoral dissertation, Hukum Administrasi Negara).
- Nazifah, N., & Mahila, S. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1112-1115. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1713>.
- Nugraha, E. P., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. (2020). Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 2(1), 56-73. <https://doi.org/10.23920/jphp.v2i1.262>.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6. <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.

Buku Teks

- Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Deepublish.

Artikel Surat Kabar/Majalah

Joniansyah (2023). Terungkap, Penyebab Pabrik Puma di Tangerang Bangkrut dan PHK Ribuan Buruh *Bisnis.tempo.co*, 6 April, 23.

Permadi, A. (2022). 1.142 Karyawan PT Masterindo Jaya Abadi Kena PHK, Buruh Demo Tuntut Perusahaan Bayar Gaji hingga Pesangon *Bandung.kompas.com*. 29 September, 22.

Ripaldi, D. (2022), PT Masterindo Jaya Abadi Wajib Bayar Pesangon Buruh Korban PHK Senilai Lebih Rp56 Miliar *Liputan 6*. 7 Oktober, 22.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja