

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DALAM TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK: STUDI KASUS PT. JUNGLELAND ASIA

Evelyn Septiana, Gunardie Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

*Corresponding Author:
Evelyn Septiana

Abstract.

In Indonesia, employment problems still often occur due to the failure to fulfill the rights of one of the parties in the employment agreement, where this problem occurs more often among workers. In practice, it is often found that employers are negligent in fulfilling their obligations to workers, one of the issues that often arises is the unilateral termination of employment relations (PHK) by employers, which also occurs in the case of PT. Asian Jungleland. The purpose of this research is to understand the reasons permitted for carrying out layoffs according to Law no. 13 of 2003. This research uses a statutory approach and a conceptual approach. The permitted reasons for layoffs by entrepreneurs are regulated in Article 158 paragraph (1) of Law no. 13 of 2003 and Article 43 paragraph (2) PP No. 35 of 2021. Layoffs carried out for reasons of company efficiency due to experiencing losses must meet the requirements that the losses must be experienced for 2 consecutive years and must be proven by the existence of financial reports for both periods which have been audited by a public accountant. The Manpower Law also regulates that workers who are laid off are entitled to severance pay and compensation. If the employee does not agree with the employer's decision to lay off workers, the employee can file a lawsuit through the competent Industrial Relations Court.

Keywords: employment law; layoffs; legal protection.

PENDAHULUAN

Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia 1945 menjelaskan Indonesia merupakan negara hukum (*rechtsstaat*), karenanya negara wajib dijalankan berlandaskan prinsip hukum. Praktik bernegara dilaksanakan dengan menegakkan prinsip-prinsip hukum bertujuan memunculkan kedamaian di hidup berbangsa dan bernegara.¹ Sejalan dengan hal tersebut, alinea 4 preamble UUD NRI 1945 menjelaskan salah satu tujuan negara ialah, “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Hukum berfungsi sebagai panduan yang meregulasi perilaku manusia yang digunakan sebagai sistem kontrol, alat penyelesaian sengketa, sistem rekayasa sosial, dan pemeliharaan sosial. Menurut Mochtar Kusumaatmadja, hukum merupakan alat yang digunakan sebagai pemelihara ketertiban dan sebagai sarana pembaharuan dalam masyarakat². Pada dasarnya, negara hukum mewajibkan setiap warga negara untuk tunduk pada hukum yang berlaku, tidak hanya warga negara melainkan pemerintah, serta lembaga negara lainnya pun wajib untuk menaati hukum yang berlaku, sebagaimana di Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945. Selain itu, eksistensi hukum juga tujuannya untuk melindungi dan memberi kepastian hukum untuk masyarakat, sehingga warga masyarakat mendapatkan rasa aman dalam menjalankan kehidupannya.

Indonesia memiliki angka pertumbuhan penduduk yang positif, dimana berdasarkan hasil sensus penduduk hingga tahun 2023 jumlah penduduk Indonesia terus bertambah. Berdasar pada data BPS 2023 laju pertumbuhan penduduk di Indonesia sebesar 1.13%, dimana presentase tersebut menunjukkan jumlah rata-rata penambahan penduduk dalam durasi waktu tertentu.³Tingkat pertumbuhan penduduk ini berperan penting dalam proses perencanaan pembangunan negara, salah satunya adalah perencanaan sumber daya manusia mengenai jumlah angkatan kerja yang tersedia. Jumlah penduduk yang terus naik beriringan dengan meningkatnya angkatan kerja. Fenomena ini kemudian dapat menimbulkan beberapa permasalahan ketenagakerjaan, salah satunya adalah tidak seimbangnya jumlah tenaga kerja dengan total lapangan kerja yang ada.

Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Ketenagakerjaan erat kaitannya dengan hubungan pekerja dengan pemilik usaha yang disebut dengan hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Hubungan kerja lahir atas perjanjian atau kesepakatan kerja antara pekerja dengan pemilik usaha yang mengatur pekerja akan mengikat diri untuk bekerja dan mendapat upah dari pengusaha.⁴ Perjanjian kerja yang disepakati yang mengatur mengenai unsur-unsur pekerjaan, upah, hak dan kewajiban, serta perintah yang berkaitan dengan pekerjaan. Meskipun, UU telah meregulasi perjanjian kerja harus memuat hak dan kewajiban tiap pihak yang harus ditaati oleh para pihaknya, namun di Indonesiamasih kerap kali terjadi masalah ketenagakerjaan akibat tidak dipenuhinya hak salah satu pihak dalam perjanjian kerja, dimana permasalahan ini lebih sering terjadi pada pekerja. Dalam prakteknya sering kali ditemukan pengusaha lalai atas pemenuhan kewajibannya kepada pekerja, salah satu isu yang sering kali timbul yaitu PHK sepihak oleh pemilik usaha.

PHK diregulasi di Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Contoh kasus ialah PHK sepihak karyawan PT. Jungleland Asia yang merupakan turunan perusahaan dari PT Graha Andrasentra Propertindo Tbk (JGLE) yang bergerak dalam bidang properti yang merupakan perusahaan pengelola taman hiburan Jungleland Adventure Theme Park di Sentul. Tahun 2021 karena Pandemi Covid-19 Jungleland Theme Park tidak beroperasi karena perusahaan mengalami kesulitan likuiditas keuangan, hal ini berdampak PT. Jungleland Asia tidak dapat membayarkan gaji karyawannya terhitung dari Bulan Maret 2021 dan melakukan PHK sepihak terhadap 23 karyawannya pada bulan Juni 2021 tanpa adanya kesepakatan dengan pihak pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan ini akan menganalisis mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terhadap PHK secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Jungleland Asia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian normatif atau dikenal dengan metode penelitian hukum *doctrinal*, ialah studi yang focus ke metode deduktif menjadi acuan pertama dan metode induktif menjadi penunjangnya. Adapun pendekatan penulis dalam skripsi ini ialah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yang diterapkan dengan mempelajari peraturan perundangan serta ketentuan lain yang berkorelasi dengan permasalahan yang saat ini

diteliti. Sedangkan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) ialah pendekatan dalam penelitian hukum yang menerapkan analisa sudut pandang dan ajaran para ahli dalam ilmu hukum dalam penyelesaian permasalahan dalam penulisan ini.⁵

Bahan penelitian dalam penulisan ini dikumpulkan dengan studi kepustakaan. Penelitian ini memakai 2 referensi penelitian hukum yakni dengan bahan hukum primer meliputi peraturan UU dan peraturan lain di bawahnya yang akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk melakukan analisis, dan bahan hukum sekunder berbentuk opini ahli yang dimuat kedalam bentuk jurnal, buku, artikel ilmiah yang di publikasikan melalui media cetak maupun daring, dan media lain yang terkait permasalahan dalam penulisan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor yang Diperbolehkan Sebagai Alasan PHK berdasarkan Hukum Positif Indonesia

Hubungan kerja antara pemilik usaha dengan pekerja lahir dari adanya perjanjian kerja yang ditandatangani & disepakati kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut memuat hal-hal seperti, tanggal dimulainya pekerjaan, upah pekerja, status pekerja, hak & kewajiban tiap pihak, serta persyaratan lainnya.⁶ Beberapa perjanjian kerja memberikan hak sepenuhnya kepada pengusaha dalam menentukan hal-hal seperti penempatan, tanggungjawab pengusaha, dan waktuistirahat, hal ini kemudian berdampak pada pekerja seringkali berada di posisi yang lemah dalam suatu hubungan kerja. Posisi yang tak sejajar antara pekerja dan pemilik usaha ini yang kemudian dapat menimbulkan perlakuan sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerja. Sehingga, untuk mencegah hal tersebut perlu keikutsertaan negara melalui pemerintah untuk melindungi pekerja dengan membentuk peraturan perundang-undangan yang dapat menjadi pedoman pengaturan mengenai ketenagakerjaan.

PHK merupakan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemilik usaha. Menurut Husni yang dimaksud dengan PHK ialah langkah penyelesaian suatu hubungan kerja antara pekerja dan manusia karena penyebab tertentu. PHK dilakukan saat masa kerja belum habis waktunya dan pekerja belum meninggal dunia. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meregulasi 4 (empat) jenis PHK berdasarkan subyeknya, yaitu:⁷

1. Hubungan Kerja yang Putus Karena Hukum

PHK karena hukum merupakan hubungan kerja yang berakhir demi hukum tanpa adanya penetapan pengadilan, maupun perbuatan hukum yang dilakukan oleh pemilik usaha ataupun pekerja. Hubungan kerja yang kandas karena hukum diatur dalam ketentuan Pasal 160 3e KUHPerdata yang menjelaskan, "Hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan." Sehingga suatu hubungan kerja berakhir semata-mata karena kondisi atau keadaan yang ada, bukan karena kehendak para pihak.

2. PHK oleh Pengusaha

PHK oleh pengusaha ialah PHK yang terjadi atas prakarsa pengusaha dan dapat disebabkan berbagai faktor seperti, ada pengurangan tenaga kerja, pekerja melakukan pelanggaran, perubahan status, perusahaan mengalami kerugian hingga tutup (Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan), dan lain-lain.⁸ Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur PHK tak bisa dihindari, pengusaha wajib merundingkan sebab serta maksud PHK kepada pekerja, kemudian diatur pula bahwa pengusaha hanya dapat melakukan PHK apabila telah mendapatkan penyetujuan dari PPHI. Peraturan tersebut bermaksud agar tidak terjadi perbuatan sewenang-wenang dari pengusaha kepada pekerja.

3. PHK oleh Pekerja

Pada dasarnya, suatu hubungan kerja tidak dapat dipaksakan apabila terdapat pihak yang tidak menghendakinya, sehingga Pekerja berhak menyatakan permintaan PHK atas keinginannya sendiri. Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur alasan yang dibolehkan mengajukan permohonan PHK, bahwa:

“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.”

4. PHK oleh Pengadilan

Selain disebabkan atas keinginan langsung para pihak, suatu hubungan kerja juga dapat berakhir melalui putusan pengadilan dikarenakan adanya alasan yang dianggap krusial. PHK oleh pengadilan diatur melalui Pasal 1603v yang menjelaskan bahwa, “Masing-masing pihak, setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berhak berdasarkan alasan-alasan penting untuk mengajukan surat permintaan kepada Pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya, supaya perjanjian kerja dinyatakan putus. Tiap janji yang dapat menghapuskan atau membatasi hak ini adalah batal.” Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing pihak dalam hubungan kerja karena adanya alasan yang dirasa penting berhak mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan yang berwenang. Alasan-alasan penting yang dimaksud yaitu apabila terdapat perubahan keadaan pribadi pemohon ataupun kekayaannya, yang dianggap layak untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja.⁹ Selain itu, alasan lain yang bisa menjadi sebagai dasar permohonan PHK ke pengadilan adalah: 1) Pekerja masih di bawah umur; 2) Jika satu pihak tak menjalankan yang sudah disepakati (Pasal 1267 KUHPerdara); dan 3) Pekerja tidak setuju dengan adanya perubahan perjanjian/peraturan kerja selama masa percobaan (Pasal 1603l KUHPerdara).¹⁰

Terkait faktor atau alasan-alasan yang dibolehkan melaksanakan PHK diatur di ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan

- dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahayabarang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Pada kasus PT. Jungleland Asia pengusaha melakukan PHK terhadap 23 (dua puluh tiga) orang karyawannya dikarenakan kondisi keuangan perusahaan terus memburuk dan berhenti beroperasi sejak Bulan Januari 2021 karena Pandemi Covid-19. PHK dengan alasan kerugian perusahaan memang diperbolehkan, sebab ini juga diatur pada Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 bahwa pengusaha bisa melakukan PHK karena efisiensi perusahaan untuk mencegah rugi. Meskipun diperbolehkan undang-undang, namun PHK karena efisiensi tidak bisa serta merta dilakukan, melainkan terdapat beberapa ketentuan yang harus dipenuhi. Pasal 164 ayat (2) mengatur, “Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.” Pada kasus PHK oleh PT. Jungleland Asia, perusahaan memang sempat berhenti beroperasi pada Januari 2021, akan tetapi mulai beroperasi kembali pada Desember 2021, sehingga berdasarkan Pasal 164 ayat (2) yang mengatur PHK dapat dilakukan apabila perusahaan merugi sepanjang 2 tahun, PT. Jungleland Asia seharusnya tidak dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi perusahaan karena tidak memenuhi persyaratan bahwa kerugian dialami sepanjang 2 tahun tanpa henti.

Bentuk Perlindungan Hukum Kepada Karyawan PT. Jungleland Asia Atas Terjadinya PHK Sepihak

Dengan PHK artinya seorang pegawai kehilangan penghasilan yang digunakan untuk membiayai kehidupannya, oleh karena menyangkut kehidupan seseorang PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Diperlukan peraturan yang dapat melindungi serta memberi kepastian hukum pekerja di hal terjadinya PHK yang dilakukan oleh pengusaha. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada beberapa pasalnya meregulasi bentuk-bentuk proteksi yang diberikan kepada Pekerja dalam hal PHK. Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang alasan yang dilarang dalam PHK, bahwa:

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

PHK karena alasan tersebut harus dinyatakan batal karena hukum, sehingga pemilik usaha harus untuk mempekerjakan lagi pekerja yang mengalami PHK. Selain itu, PHK oleh pengusaha harus ditetapkan badan PPHI, seperti di Pasal 152 UU Ketenagakerjaan. Pelaksanaan PHK baru dianggap sah apabila pengusaha telah mendapatkan penetapan tersebut. UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang penyerahan hak-hak pekerja yang mengalami PHK.¹¹ Pasal 156 ayat (1) menyebutkan, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, sehingga pada hal pengusaha mem-PHK seorang pekerja, maka pekerja itu harus memperoleh kompensasi berupa pesangon. Pemberian uang pesangon dan juga kompensasi tersebut diberikan sejalan dengan lama kerja Pekerja tersebut yang ketentuannya adadi Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.¹²

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meregulasi bahwa PHK pengusaha dianggap sah jika kedua pihak yakni pekerja dan pengusaha sama-sama telah menyetujui keputusan tersebut. Maka Perusahaan yang melakukan PHK sepihak dan tak sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2003 akan menanggung akibat hukum yang ada berupa pidana maupun sanksi. Apabila pekerja merasa tidak dapat menerima keputusan PHK sepihak oleh pengusaha, maka pekerja bisa melaksanakan upaya hukum dengan mengajukan perjanjian bersama maupun dengan mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)¹³. Perjanjian bersama dilakukan sebagai bentuk persetujuan sukarela para pihak atas dilakukannya PHK, namun jika satu pihak tak menerima keputusan itu, maka permasalahan PHK bisa digugat melalui PHI. Pengajuan gugatan ini diregulasi dalam Pasal 39 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021.

Pada kasus PHK secara sepihak oleh PT. Jungleland Asia, 23 (dua puluh tiga) pekerja yang mengalami PHK mengajukan gugatan pada PHI Bandung karena merasa PHK oleh perusahaan tidak sejalan dengan ketentuan UU, selain itu PT. Jungleland Asia juga belum membayarkan upah, Iuran BPJS, dan pesangon yang merupakan hak pekerja. Sehingga pada putusan perkara No. 191/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg PT. Jungleland Asia dihukum untuk membayar uang pesangon kepada 23 eks-pekerjanya dengan total Rp 3.869.034.417.

Meskipun undang-undang telah mengatur tentang larangan PHK sepihak dan pemberian hukuman serta sanksi kepada pengusaha yang melanggar, namun masih banyak kasus PHK sepihak yang terjadi di Indonesia. Pengusaha masih seringkali bersikap sewenang-wenang kepada pekerja karena adanya kesan bahwa kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang lebih tegas mengenai pemberlakuan sanksi terhadap PHK sepihak oleh pengusaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat beberapa alasan yang menjadi faktor diperbolehkannya penetapan PHK yang diatur dalam beberapa peraturan seperti pada Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Meskipun PHK dengan alasan perusahaan mengalami kerugian diperbolehkan oleh undang-undang, namun PHK tetap tidak dapat serta merta dilakukan, melainkan terdapat beberapa ketentuan yang harus dipenuhi, yaitu berdasarkan Pasal 164 ayat (2) bahwa pemilik usaha bias mem-PHK dengan alasan perusahaan merugi 2 (dua) tahun berturut-turut dan harus dibuktikan dengan adanya laporan keuangan pada kedua periode tersebut. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas dilakukannya PHK oleh pengusaha diatur dalam beberapa peraturan, seperti Pasal 153 ayat UU Ketenagakerjaan yang memberikan alasan yang dilarang dalam penetapan PHK, sehingga pengusaha tidak dapat bertindak semena-mena dalam memutuskan PHK. Kemudian PHK yang oleh pemilik usaha juga wajib mendapat pengakuan dari PPHI. Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja berhak mendapat pembayaran uang pesangon dan kompensasi. Undang-undang juga mengatur tentang jalan hukum yang bisa ditempuh pekerja jika tak menyetujui keputusan PHK yang dibuat pengusaha, yakni dengan mengajukan gugatan melalui PHI setempat. PHK sepihak oleh pemilik usahaberlawanan dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang mewajibkan adanya kesepakatan antara para pihak dalam PHK. Dalam kasus PHK sepihak oleh PT. Jungleland Asia, meskipun alasan perusahaan tentang efisiensi perusahaan telah memenuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan, namun perusahaan belum memenuhi persyaratan jangka waktu kerugian harus dialami selama 2 tahun berturut-turut.
2. Untuk mencegah terjadinya sengketa dan permasalahan ketenagakerjaan salah satunya mengenai PHK, pengusaha diharapkan dapat memperhatikan dan mematuhi segala aturan UU yang terkait dengan ketenagakerjaan. Dalam sebuah hubungan kerja perlu adanya keterbukaan antara pekerja dan pemilik usaha, sehingga perjanjian kerja dapat terlaksana dengan apik, serta hak-hak para pihak akan terpenuhi.

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. "Laju Pertumbuhan Penduduk (Persen), 2021-2023." Accessed October 4, 2023. <https://www.bps.go.id/indicator/12/1976/1/laju-pertumbuhan-penduduk.html>.
- Chaerani, Annisa, and Imam Budi Santoso. "ASPEK HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DITINJAU DARI HUKUM KETENAGAKERJAAN."
- Jurnal Justitia : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 9, no. 4 (December 4, 2022): 1844–1854. Accessed October 5, 2023. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/5538>.
- Fathammubina, Rohendra, and Rani Apriani. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA." *Jurnal Ilmiah Hukum*
- DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (May 10, 2018): 108–130. Accessed October 4, 2023. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/jurnalilmiahhukumdejure/article/view/1889>.
- Hukum Online. "Fungsi Hukum Menurut Para Ahli Hukum." Accessed October 4, 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/fungsi-hukum-menurut-para-ahli-lt633130942b5b2/?page=1>.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007.

- Mubarok, Aufa, and Ariawan. "KOMPENSASI SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA (STUDI KASUS: PUTUSAN PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT NOMOR: 210/PDT.SUS-PHI/2019/PN.JKT.PST.)." *Jurnal Hukum Adigama* 4, no.2 (2021): 4450–4470.
- Narendra Sudjudiman, Haikal, and Fatma Ulfatun Najicha. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia Dan Singapura." *UIR Law Review* 4, no. 2 (October 25, 2020): 40–50. Accessed October 5, 2023. <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/6767>.
- Oktavira, Bernadetha. "2 Syarat Kepailitan Dan Penjelasannya." *Hukum Online*. Accessed June22, 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/syarat-kepailitan-cl1266/>.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Edisi Revi. Jakarta: Prenada Media Group, 2017.
- Suhartoyo. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH PENYANDAI NG DISABILITAS DI INDONESIA ." *Masalah-Masalah Hukum* 43, no. 4 (October 21, 2014): 468–477. Accessed October 5, 2023. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/11077>.
- Syah, Elgi Hikmat, and Imam Budi Santoso. "ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA BERDASARKAN PUTUSAN NO. 155/PDT.SUS-PHI/2021/PN.BDG." *Jurnal Justitia : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 9,no. 4 (December 4, 2022): 1730–1743. Accessed October 4, 2023. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/5295>.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–120.