

PERLINDUNGAN HAK KARYAWAN PT. KARISMA KLASIK INDONESIA TUGUREJO SEMARANG TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Lauren Tanera, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:
Lauren Tanera

Abstract.

The purpose of this study is to determine how the effect of termination of employment (PHK) on employees who work at PT Karisma klasik Indonesia Tugurejo Semarang. Data collection used in this research uses qualitative methods through direct observation and document research, where the termination of employment contracts will have many impacts on employees of PT Karisma klasik Indonesia. The factor that caused the termination of employment contracts (PHK) was that the company engaged in the furniture sector announced that it was closing its operations. So that employees demand severance pay that is already their right. However, until now the company has not provided severance pay to hundreds of employees affected by the layoffs. So efforts are needed to ensure that employee rights are protected and the dispute resolution process can run fairly and effectively. It is hoped that this article will provide a better understanding of the situation faced by terminated employees.

Keywords: Termination of employment, employee, company

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu aspek yang penting dan seringkali kontroversial dalam dunia ketenagakerjaan. PHK atau pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu.¹ PHK adalah salah satu isu yang selalu menjadi sorotan dalam diskusi seputar ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang memengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan PHK, seperti perubahan dalam pasar, perkembangan teknologi, perubahan strategi bisnis, dan bahkan isu-isu hukum yang terkait. Oleh karena itu, PHK bukan hanya sekadar proses pengakhiran hubungan kerja, tetapi juga

¹ Zainal Asikin,dkk, *Dasar-dasar Hukum Pemburuan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), h.173

merupakan bagian integral dari dinamika bisnis dan ekonomi yang terus berkembang.

Di satu sisi, PHK dapat menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi dan kompetitif yang berubah-ubah. Namun, di sisi lain, tindakan ini sering kali menimbulkan berbagai dampak sosial, ekonomi, dan psikologis yang kompleks. Bagi karyawan yang di-PHK, pengalaman ini bisa sangat menantang, dengan potensi menghadapi ketidakpastian finansial, stres, dan kehilangan rasa identitas serta tujuan dalam kehidupan. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.²

Tidak hanya itu, PHK juga berdampak pada perusahaan itu sendiri. Meskipun dapat membantu mengurangi biaya operasional, PHK juga dapat mempengaruhi reputasi perusahaan, kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta mengganggu produktivitas tim yang tersisa. Selain itu, dampak PHK juga dapat merasuk ke dalam masyarakat, dengan potensi mengakibatkan pengangguran, berkurangnya daya beli, dan masalah sosial lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.³

Selain aspek ekonomi dan sosial, aspek hukum juga sangat relevan dalam konteks PHK. Banyak negara memiliki peraturan ketenagakerjaan yang mengatur bagaimana PHK dapat dilakukan, hak-hak karyawan yang harus dihormati, serta prosedur penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, perusahaan harus beroperasi sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku dan memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai peraturan.

Salah satu kasus PHK yang memakan banyak korban adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal terjadi di PT Karisma Klasik Indonesia, sebuah perusahaan di Semarang, Jawa Tengah, yang mengakibatkan ratusan karyawan kehilangan pekerjaan mereka. PHK ini merupakan salah satu dampak dari kemerosotan ekonomi yang terjadi di Indonesia akibat pandemi COVID-19. Setelah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, karyawan memiliki hak untuk menuntut pesangon. Tuntutan pesangon ini penting untuk memastikan bahwa karyawan menerima kompensasi yang adil setelah kehilangan pekerjaan mereka. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang di-PHK, termasuk hak atas pesangon. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak dirugikan secara finansial akibat PHK massal.

² Umar kasim. Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004. Hlm. 26

³ Umar kasim. Op cit. hlm. 39

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian langsung dilakukan dengan menggunakan metode observasi secara langsung dan kemudian menghasilkan data kualitatif yang disajikan dalam bentuk tulisan. Penelitian ini berasal dari peristiwa-peristiwa yang terjadi di masyarakat yang berkaitan dengan konflik kemudian akan dianalisis mengenai hubungan pelaksanaan hukumnya menggunakan peraturan hukum. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu undang-undang, jurnal, artikel, tesis, peraturan dan Buku-buku yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal PT Karisma Klasik Indonesia

Pada Maret 2022, perusahaan membayarkan pesangon senilai total Rp 1 miliar dan telah dibagikan masing-masing karyawan Rp 4,5 juta.⁴ Namun, jumlah tersebut dianggap terlalu rendah oleh ratusan karyawan yang telah menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan tersebut. Total nilai pesangon yang harus dibayarkan kepada karyawan mencapai Rp 8 miliar. Para karyawan yang merasa tidak puas dengan jumlah pesangon yang diterima menggelar aksi demonstrasi di kantor perusahaan di Jalan Tapak Nomor 1 Kelurahan Tugurejo, Kecamatan Tugu, Semarang pada tanggal 31 Mei 2022. Upaya mediasi sebenarnya sudah dilakukan ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah.⁵

Pada saat mediasi, Direktur PT Karisma Klasik Indonesia, F Irawan Priyo S, menyatakan dan menjanjikan akan melunasi pesangon hak karyawan tersebut sesuai aturan yang dibuktikan dengan menandatangani Surat Perjanjian Bersama melalui Bipartit. Surat tersebut telah diaktakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bernomor 1136/BIP/2022/PN Sng bertanggal 24 Mei 2022 dan ditandatangani oleh Direktur PT Karisma Klasik Indonesia, F Irawan Priyo S, dan Ketua Serikat Pekerja Kahutindo, Fery Purnama.

Meskipun telah ada Surat Perjanjian Bersama melalui Bipartit yang menjanjikan pembayaran pesangon secara bertahap, hingga saat ini belum ada kenyataan dari pihak perusahaan untuk memberikan pesangon kepada ratusan

⁴ Redaksi, *Korban PHK PT Karisma Klasik Indonesia Tagih Pesangon*, <https://serat.id/2022/05/31/korban-phk-pt-karisma-klasik-indonesia-tuntut-pesangon/>.

⁵ Jatengnews.id, R. (2022). 5 Tuntutan Karyawan PT. Karisma Klasik Indonesia Tugurejo Semarang Usai Kena PHK Massal. Jatengnews.Id. <https://lingkarjateng.id/news/ratusan-korban-phk-pt-karisma-klasik-indonesia-tuntut-pesangon/>.

karyawan yang menerima PHK. Dinas Tenaga Kerja juga masih berupaya membantu agar hak pesangon karyawan PT Karisma Klasik Indonesia ini diberikan sesuai peraturan.

Permasalahan Yang Muncul Dalam Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Dalam Situasi PHK

Perlindungan hukum merupakan bentuk jaminan yang mengarah pada subyek hukum dengan bentuk peraturan yang dengan represif ataupun preventif yang tidak tertulis ataupun tertulis.⁶ Dalam situasi PHK massal, terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja, antara lain:

1. Ketidakpastian hukum
Terdapat dualisme regulasi dalam peraturan perburuhan, seperti PP Nomor 36 Tahun 2021 dan Permenaker Nomor 18 Tahun 2022, yang menimbulkan ketidakpastian hukum. Hal ini dapat mempersulit proses penyelesaian perselisihan antara karyawan dan perusahaan.
2. Kompensasi yang tidak memadai
Dalam beberapa kasus, jumlah pesangon yang diberikan oleh perusahaan dianggap terlalu rendah oleh karyawan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakadilan bagi karyawan yang telah kehilangan pekerjaan mereka.
3. Keterbatasan akses ke pengadilan
Karyawan yang ingin menuntut hak-hak mereka setelah PHK massal dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, tidak semua karyawan memiliki akses yang sama ke pengadilan. Hal ini dapat mempersulit proses penyelesaian perselisihan dan memperburuk kondisi karyawan yang telah kehilangan pekerjaan.
4. Ketidakpastian masa depan
PHK massal dapat menimbulkan ketidakpastian masa depan bagi karyawan yang telah kehilangan pekerjaan mereka. Mereka mungkin kesulitan mencari pekerjaan baru atau mengalami kesulitan keuangan karena kehilangan sumber penghasilan.
5. Kesehatan mental
PHK massal dapat berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan yang telah kehilangan pekerjaan mereka. Mereka mungkin mengalami stres, kecemasan, dan depresi akibat ketidakpastian masa depan dan kesulitan keuangan.

⁶ Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terdmapak PHK di Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan." *Lex Jurnal* 14, No.3 (2018): 323-331

Dalam menghadapi permasalahan yang muncul dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam situasi PHK massal, diperlukan upaya-upaya untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi dan proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan dengan adil dan efektif. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan akses ke pengadilan, memperkuat regulasi perburuhan, dan memberikan dukungan psikologis bagi karyawan yang telah kehilangan pekerjaan mereka.

Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal pada Karisma Klasik Indonesia

Dalam upaya penyelesaian perselisihan PHK massal pada PT Karisma Klasik Indonesia, beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

1. Mediasi

Upaya mediasi dapat dilakukan antara karyawan, perusahaan, dan pihak ketiga yang netral, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Tengah. Mediasi bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak tanpa melibatkan proses hukum yang lebih rumit.

2. Surat Perjanjian Bersama melalui Bipartit

Penyelesaian melalui bipartit merupakan penyelesaian dengan mengadakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁷

3. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Jika mediasi tidak berhasil, karyawan dapat mengajukan gugatan ke PHI untuk menyelesaikan sengketa pesangon mereka. Gugatan ini harus didasarkan pada bukti-bukti yang kuat dan aturan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

4. Eksekusi putusan

Jika perusahaan tidak mematuhi putusan pengadilan, karyawan dapat mengajukan eksekusi putusan ke Pengadilan Negeri untuk memaksa perusahaan membayar pesangon yang telah ditetapkan oleh pengadilan.

Dalam kasus PT Karisma Klasik Indonesia, perusahaan telah menandatangani Surat Perjanjian Bersama melalui Bipartit dengan Serikat Pekerja Kahutindo. Namun, hingga saat ini belum ada kenyataan dari pihak perusahaan untuk memberikan pesangon kepada ratusan karyawan yang

⁷ Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 9(2), 474-485.

menerima PHK. Dinas Tenaga Kerja juga masih berupaya membantu agar hak pesangon karyawan PT Karisma Klasik Indonesia ini diberikan sesuai peraturan.

KESIMPULAN

Dalam kasus tuntutan pesangon ratusan karyawan PT Karisma Klasik Indonesia pasca-PHK massal, terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja. Beberapa di antaranya adalah jumlah pesangon yang dianggap terlalu rendah oleh karyawan, ketidakpastian hukum, keterbatasan akses ke pengadilan, ketidakpastian masa depan, dan kesehatan mental karyawan yang terdampak. Dalam upaya penyelesaian perselisihan PHK massal pada PT Karisma Klasik Indonesia, beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain mediasi, Surat Perjanjian Bersama melalui Bipartit, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan eksekusi putusan. Meskipun telah ada Surat Perjanjian Bersama melalui Bipartit yang menjanjikan pembayaran pesangon secara bertahap, hingga saat ini belum ada kenyataan dari pihak perusahaan untuk memberikan pesangon kepada ratusan karyawan yang menerima PHK. Dinas Tenaga Kerja juga masih berupaya membantu agar hak pesangon karyawan PT Karisma Klasik Indonesia ini diberikan sesuai peraturan. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi dan proses penyelesaian perselisihan dapat berjalan dengan adil dan efektif.

SARAN

Adapun saran yang dapat saya berikan yaitu Menjelaskan konteks ekonomi dan pandemi COVID-19 yang mungkin mempengaruhi keputusan perusahaan untuk melakukan PHK massal. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang situasi yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan. Dan dapat memberikan gambaran dampak PHK massal terhadap karyawan PT Karisma Klasik Indonesia, seperti pengangguran, kesulitan mencari pekerjaan baru, dan kesulitan keuangan. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang situasi yang dihadapi oleh karyawan yang terkena PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal dkk. *Dasar-dasar Hukum Pemburhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1993.
- Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terdmpak PHK di Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan." *Lex Jurnal* 14, No.3 (2018): 323-331
- Jatengnews.id, R. (2022). 5 Tuntutan Karyawan PT. Karisma Klasik Indonesia Tugurejo Semarang Usai Kena PHK Massal. *Jatengnews.Id*.

<https://lingkarjateng.id/news/ratusan-korban-phk-pt-karisma-klasik-indonesia-tuntut-pesangon/>.

Melayu Hasibuan. Manajemen Sumber daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2003. Umar Kasim. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Vol. 2. 2004

Redaksi, *Korban PHK PT Karisma Klasik Indonesia Tagih Pesangon*, <https://serat.id/2022/05/31/korban-phk-pt-karisma-klasik-indonesia-tuntut-pesangon/>.

Wijaya, A. T., & Subekti, R. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*