

ANALISIS HUKUM MENGENAI PELANGGARAN HAK BURUH DI PT HYPPE TEKNOLOGI INDONESIA

Balraj Kaur, Gunardi Lie

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Author Corresponding:

Balraj Kaur

Abstract.

Indonesia faces a number of challenges in terms of labor rights violations, although it has made efforts to improve the protection of labor rights through labor laws and regulations. PT Hyppe Teknologi Indonesia is an IT company based on developing social media applications under the Hyppe brand. The development of layoffs in Indonesia is an important concern because it can affect workers' welfare and labor market stability. The government and related parties continue to work together to create a fairer and safer working environment for workers. Thus, this research aims to explain the legal analysis regarding violations of labor rights at PT Hyppe Teknologi Indonesia. The type of research method used by the author in writing this article or journal is normative legal research methods. The results of this research are that layoffs that occur at PT Hyppe Teknologi Indonesia layoffs can create financial uncertainty. Workers may worry about how they will pay bills, buy food, or meet their daily needs. Most workers have rights related to their work, such as the right to leave, benefits and insurance. Layoffs can mean losing these rights. The suggestion that can be taken is that looking for a new job might be a priority. Make a list of skills and start looking for suitable job opportunities. You may need to consider temporary work or freelance work while you wait for permanent employment. Apart from that, it also improves skills and education so that it can help increase opportunities to find new work. Consider taking training or courses that are relevant to your field of work.

Keywords: Labor, layoffs, employment, violation of workers' rights

PENDAHULUAN

Indonesia menghadapi sejumlah tantangan dalam hal pelanggaran hak buruh, meskipun telah melakukan upaya untuk meningkatkan perlindungan hak-hak buruh melalui undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. PT Hyppe Teknologi Indonesia merupakan perusahaan IT yang berbasis pengembangan aplikasi media sosial dengan merek Hyppe. Pada perkembangannya perusahaan memiliki pelanggaran untuk memberikan hak kepada buruh di perusahaan tersebut. Di Indonesia, hak-hak buruh diatur oleh berbagai peraturan, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Undang-undang ini adalah landasan hukum

utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta majikan di Indonesia¹. Hal ini mencakup isu-isu seperti jam kerja, upah, pemutusan hubungan kerja, dan hak berserikat.

Pada Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini mendefinisikan berbagai istilah terkait dengan ketenagakerjaan, termasuk pekerja, majikan, dan pekerja migran. Undang-undang mengatur aspek-aspek hubungan kerja, termasuk pemenuhan hak dan kewajiban pekerja serta majikan, termasuk tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak. Undang-undang ini mengatur berbagai jenis kontrak kerja, termasuk kontrak kerja waktu tertentu, kontrak kerja waktu tak tertentu, kontrak kerja proyek, dan lain-lain. Adapun, dalam Undang-undang ini mengatur batasan jam kerja, waktu istirahat, dan libur mingguan. Kemudian, Undang-undang ini mengatur tentang upah, termasuk upah minimum, upah lembur, dan pembayaran upah secara periodik. Ini adalah gambaran umum tentang beberapa poin penting yang terkandung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini sangat penting untuk memastikan hak dan kewajiban pekerja serta majikan di Indonesia diatur dengan jelas dan adil.

Di Indonesia Perkembangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perubahan kondisi ekonomi, perubahan undang-undang ketenagakerjaan, serta perkembangan perusahaan dan industri². Hal ini seperti yang dilakukan oleh PT Hyppie Teknologi Indonesia. Tentu ini akan berpengaruh besar kepada para buruh beserta hak-haknya. Dengan seiring berjalannya waktu, peraturan mengenai PHK telah mengalami beberapa perubahan di Indonesia. Pemerintah mengeluarkan regulasi yang mengatur ketentuan-ketentuan terkait dengan PHK, seperti tata cara pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban majikan serta pekerja, serta syarat dan kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang di-PHK. Terdapat upaya untuk meningkatkan perlindungan pekerja dalam konteks PHK. Ini mencakup peningkatan dalam tata cara pemutusan hubungan kerja yang sah dan pembayaran kompensasi kepada pekerja yang di-PHK. Perkembangan PHK di Indonesia adalah perhatian penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja dan stabilitas pasar tenaga kerja. Pemerintah dan pihak terkait terus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan

¹ Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.

² Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

kerja yang lebih adil dan aman bagi pekerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan analisis hukum mengenai pelanggaran hak buruh di PT Hypppe Teknologi Indonesia.

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan artikel atau jurnal ini adalah menggunakan metode penelitian hukum normatif. Oleh karena itu penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dikarenakan memiliki beberapa keuntungan seperti keaslian dan juga kepercayaan yang didapatkan baik untuk penulis dan juga pembaca dapat diterima dikarenakan buktinya dapat dilihat secara langsung dan juga tidak menimbulkan keraguan bagi para penulis dan pembaca dalam membuat ataupun membaca artikel yang penulis buat tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan PHK di Indonesia

Perkembangan PHK di Indonesia adalah perhatian penting karena memengaruhi kesejahteraan pekerja, stabilitas pasar tenaga kerja, dan juga keadilan dalam dunia kerja. Pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan lembaga ketenagakerjaan bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan aman bagi pekerja. Pemerintah berperan dalam menyusun regulasi yang adil yang mengatur PHK dan melindungi hak-hak pekerja.³ Upaya untuk memperbarui dan menyempurnakan peraturan terkait PHK adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan yang lebih adil. Adapun yang harus dilakukan oleh buruh seperti Investasi dalam pendidikan dan pelatihan pekerja membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko PHK.

Penegakan hukum yang ketat terhadap pelanggaran PHK adalah langkah penting untuk melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau diskriminatif. Perlindungan pekerja migran adalah area yang perlu mendapat perhatian khusus, mengingat sejumlah besar pekerja migran asal Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dengan membangun kemitraan antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan LSM adalah cara yang efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil. Dengan adanya upaya kolaboratif ini, diharapkan perkembangan PHK di Indonesia dapat menjadi lebih terkendali, dan pekerja akan lebih terlindungi dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau

³ Kusniati, R. (2009). Perlindungan Hukum Dalam Upayapemenuhan Ham Buruh Migran. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 11(1), 43430.

diskriminatif. Hal ini juga akan mendukung stabilitas ekonomi dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.

Salah satu yang berdampak besar dalam perkembangan PHK di Indonesia yaitu Pandemi COVID-19. Pandemi COVID-19 telah berdampak signifikan terhadap pasar tenaga kerja di Indonesia. Banyak perusahaan terpaksa melakukan PHK sebagai respons terhadap penurunan ekonomi yang signifikan. Pemerintah mengeluarkan pedoman khusus terkait PHK selama pandemi, yang mencakup kompensasi dan perlindungan untuk pekerja yang di-PHK⁴. Pandemi menyebabkan penurunan ekonomi yang signifikan, yang mengakibatkan banyak perusahaan, terutama di sektor-sektor tertentu seperti perhotelan, pariwisata, dan perusahaan penerbangan, terpaksa melakukan PHK massal. Banyak pekerja kehilangan pekerjaan mereka. Sejumlah perusahaan menghadapi kesulitan keuangan yang membuat mereka terpaksa melakukan PHK untuk mengurangi biaya operasional. Hal ini memengaruhi banyak pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka.

Beberapa kasus PHK selama pandemi dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja diskriminatif atau tidak sah. Pekerja yang di-PHK secara diskriminatif dapat mencari perlindungan hukum dan kompensasi⁵. Pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan khusus yang mengatur PHK selama pandemi. Peraturan ini memberikan pedoman terkait kompensasi dan hak pekerja yang di-PHK selama masa krisis. Peningkatan jumlah pengangguran selama pandemi merupakan salah satu dampak serius. Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah untuk mengatasi pengangguran dan membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka. Banyak perusahaan mengadopsi model kerja jarak jauh atau kerja fleksibel selama pandemi, yang dapat mengubah tuntutan ketenagakerjaan dan struktur pekerjaan. Dengan demikian, Pandemi COVID-19 telah menunjukkan pentingnya persiapan dan rencana kesiapan bencana dalam menghadapi krisis yang memengaruhi pasar tenaga kerja. Pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja perlu bekerja sama untuk melindungi pekerja, menjaga stabilitas pasar tenaga kerja, dan memitigasi dampak ekonomi dari pandemi. Ini mencakup langkah-langkah seperti bantuan sosial, program pelatihan, dan pendukungan bagi sektor-sektor yang terdampak.

Pengaruh PHK bagi Buruh di PT Hyppie Teknologi Indonesia

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan

⁴ Nudiyana, L. M. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif Dan Hukum Islam)* (Bachelor's thesis).

⁵ Latupono, B. (2011). *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. Sasi, 17(3), 59-69.*

yang terkait. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hukum dasar yang mengatur PHK di Indonesia⁶. Undang-undang ini menyediakan kerangka kerja umum untuk PHK, termasuk alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK dan persyaratan prosedural yang harus diikuti. Peraturan Pemerintah dan peraturan-peraturan lainnya mengatur detail terkait PHK, seperti prosedur pelaksanaan PHK dan pembayaran kompensasi kepada pekerja yang di-PHK. Peraturan mengatur bahwa pengusaha harus mengikuti prosedur tertentu sebelum melakukan PHK, seperti memberikan pemberitahuan kepada pekerja yang akan di-PHK dan konsultasi dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja. Undang-undang mengatur alasan-alasan yang sah untuk melakukan PHK, seperti restrukturisasi bisnis, perubahan teknologi, penurunan aktivitas usaha, atau alasan-alasan lain yang sah sesuai hukum.

Pengusaha diwajibkan memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja yang akan di-PHK dan memberikan kompensasi yang sesuai, termasuk pesangon dan uang penggantian hak-hak yang telah diakumulasi oleh pekerja. PHK yang didasarkan pada diskriminasi ras, agama, gender, atau alasan lain yang melanggar prinsip-prinsip non-diskriminasi dilarang dan dapat mendatangkan sanksi hukum⁷. Undang-undang menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang tidak setuju dengan PHK. Ini dapat melibatkan mediasi atau arbitrase. Peraturan dan prosedur PHK dapat bervariasi tergantung pada jenis perusahaan, alasan PHK, dan peraturan yang berlaku. Penting untuk memahami aturan yang berlaku dan melibatkan ahli hukum ketenagakerjaan jika Anda memiliki pertanyaan atau masalah terkait PHK di Indonesia. Selain itu, serikat pekerja juga dapat memberikan dukungan dan bantuan dalam kasus PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat memiliki dampak yang signifikan bagi buruh atau pekerja yang terkena dampak. Dampak tersebut dapat bersifat ekonomi, emosional, dan sosial. Salah satu dampak paling langsung dari PHK adalah kehilangan pendapatan. Buruh yang di-PHK kehilangan sumber penghasilan yang mereka andalkan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga. Hal ini sesuai dengan PHK yang terjadi di PT Hype Teknologi Indonesia PHK dapat menciptakan ketidakpastian keuangan. Buruh mungkin khawatir tentang bagaimana mereka akan membayar tagihan, membeli makanan, atau memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Sebagian besar buruh memiliki hak-hak yang terkait dengan pekerjaan mereka,

⁶ Pratiwi, A. N. M. A. D. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan. *Jurnal Advokasi*, 6(2), 72686.

⁷ Puryanto, R. B., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158-162.

seperti hak atas cuti, tunjangan, dan asuransi. PHK dapat berarti kehilangan hak-hak ini. Beberapa buruh mungkin kehilangan akses ke layanan kesehatan yang disediakan oleh majikan mereka, yang dapat memengaruhi akses ke perawatan medis yang dibutuhkan.

Adapun dalam PT Hyppet Teknologi Indonesia, PHK dapat menciptakan ketidakpastian tentang masa depan karir dan kehidupan pekerja. Pekerja mungkin merasa cemas tentang menemukan pekerjaan baru dan menjalani transisi yang tidak pasti⁸. PHK dapat memiliki dampak emosional yang signifikan, termasuk stres, kecemasan, dan depresi. Ini bisa disebabkan oleh kekhawatiran tentang masa depan, kehilangan harga diri, dan perasaan tidak aman. PHK dapat memengaruhi perempuan dan laki-laki dengan cara yang berbeda, dan terkadang perempuan lebih rentan terhadap konsekuensi PHK, termasuk kesulitan menemukan pekerjaan baru. Di beberapa kasus, buruh mungkin kehilangan akses ke jaminan sosial atau pensiun yang mereka harapkan untuk masa depan mereka. PHK juga dapat memaksa buruh untuk melakukan perubahan signifikan dalam gaya hidup mereka, termasuk mengurangi pengeluaran dan menyesuaikan pola hidup. Penting untuk diingat bahwa dampak PHK dapat bervariasi tergantung pada situasi individu dan perusahaan. Pemerintah dan organisasi non-pemerintah sering memberikan dukungan kepada pekerja yang di-PHK melalui program pelatihan, pencarian pekerjaan, dan bantuan sosial. Selain itu, serikat pekerja sering kali berperan dalam membantu pekerja yang mengalami PHK.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan deskripsi di atas dapat ditarik bahwa PHK yang terjadi di PT Hyppet Teknologi Indonesia PHK dapat menciptakan ketidakpastian keuangan. Buruh mungkin khawatir tentang bagaimana mereka akan membayar tagihan, membeli makanan, atau memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Sebagian besar buruh memiliki hak-hak yang terkait dengan pekerjaan mereka, seperti hak atas cuti, tunjangan, dan asuransi. PHK dapat berarti kehilangan hak-hak ini. Beberapa buruh mungkin kehilangan akses ke layanan kesehatan yang disediakan oleh majikan mereka, yang dapat memengaruhi akses ke perawatan medis yang dibutuhkan. Adapun saran yang dapat dilakukan yaitu dengan mencari pekerjaan baru mungkin akan menjadi prioritas. Buat daftar kemampuan dan mulailah mencari peluang pekerjaan yang sesuai. Mungkin perlu mempertimbangkan pekerjaan sementara atau pekerjaan lepas sementara menunggu pekerjaan tetap. Selain itu, turut meningkatkan keterampilan dan

⁸ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.

pendidikan sehingga bisa membantu meningkatkan peluang dalam mencari pekerjaan baru. Pertimbangkan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.
- Kusniati, R. (2009). Perlindungan Hukum Dalam Upayapemenuhan Ham Buruh Migran. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 11(1), 43430.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59-69.
- Nudiyana, L. M. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Untuk Beribadah (Tinjauan Hukum Positif Dan Hukum Islam)* (Bachelor's thesis).
- Pratiwi, A. N. M. A. D. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Ijazahnya Ditahan Oleh Perusahaan. *Jurnal Advokasi*, 6(2), 72686.
- Puryanto, R. B., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158-162.
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.