

Optimalisasi Pemberian Hak Karyawan Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) : Studi Kasus PHK di PT Goto Tbk

Putri Villa Amilia¹, Hertasandho Maynaka Alfarizky², Nur Hidayah³, Amelia Juliana Putri⁴, Siti Susilawati⁵, Muhammad Irvan Syafri⁶

¹⁻⁶Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Email: linggakarya59@students.unnes.ac.id, hertasandhom@students.unnes.ac.id,
hida8898@students.unnes.ac.id, ameliajuliana19@students.unnes.ac.id,
sitisusilawati436@students.unnes.ac.id, irvansyafri@students.unnes.ac.id

Abstract

Layoffs have been part of the dynamics of industrial relations that have occurred since the past, when work began to be formally organized. In the pre-industrial era, layoffs were hardly recognized because employment relations at that time were based more on the patron-client system, where workers were employed in family-based agrarian or craft systems. However, with the development of the times and the onset of the Industrial Revolution in the 18th and 19th centuries, layoffs began to be more widely recognized. During this time, large corporations that employed many workers saw layoffs as a way to respond to financial pressures or operational efficiencies, albeit often arbitrarily. The situation of workers at that time did not have adequate legal protection, so they could be dismissed arbitrarily and at any time without compensation. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) in the context of Indonesian law refers to the act of terminating the employment relationship between workers and employers. Termination of employment is regulated in Law Number 13 Year 2003 on Manpower and also in other related regulations. According to Article 1 Paragraph 25 of Law Number 13 Year 2003, layoff is "the termination of employment by an employer against a worker/laborer." Layoffs can occur for various reasons, including company efficiency, bankruptcy, or other reasons stipulated in laws and regulations. Layoffs are a complex issue because they can have an impact on unemployment, crime, and employment opportunities.

Abstract

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah menjadi bagian dari dinamika hubungan industrial yang telah terjadi sejak masa lalu, ketika pekerjaan mulai terorganisir secara formal. Pada era pra-industri, PHK hampir tidak dikenali karena hubungan kerja pada saat itu lebih banyak didasarkan pada sistem patron-client, di mana para pekerja dipekerjakan dalam sistem agraris atau kerajinan berbasis keluarga. Namun, seiring berkembangnya zaman dan terjadinya Revolusi Industri pada abad ke-18 dan 19, PHK mulai dikenal secara lebih luas. Pada masa ini, perusahaan-perusahaan besar yang mempekerjakan banyak buruh memandang PHK sebagai cara untuk merespons tekanan keuangan atau efisiensi operasional, meskipun sering kali dilakukan secara sewenang-wenang. Keadaan buruh pada masa itu tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, sehingga mereka bisa diberhentikan secara sewenang-wenang dan kapan saja tanpa adanya kompensasi. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam konteks undang-undang di Indonesia merujuk pada tindakan penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam peraturan-peraturan terkait lainnya. Menurut Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK adalah "penghentian hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh." PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk efisiensi perusahaan, keadaan pailit, atau alasan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. PHK merupakan isu yang kompleks karena dapat berdampak pada pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.

Article History

Received Okt 27, 2024
Revised Okt 29, 2024
Accepted 09 Nov 2024
Available online 21 Nov. 2024

Keywords :

Termination of Employment, Law, Employment

Keywords :

Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang, Ketenagakerjaan



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14208824>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah menjadi bagian dari dinamika hubungan industrial yang telah terjadi sejak masa lalu, ketika pekerjaan mulai terorganisir secara formal. Pada era pra-

industri, PHK hampir tidak dikenali karena hubungan kerja pada saat itu lebih banyak didasarkan pada sistem patron-client, di mana para pekerja dipekerjakan dalam sistem agraris atau kerajinan berbasis keluarga. Namun, seiring berkembangnya zaman dan terjadinya Revolusi Industri pada abad ke-18 dan 19, PHK mulai dikenal secara lebih luas. Pada masa ini, perusahaan-perusahaan besar yang mempekerjakan banyak buruh memandang PHK sebagai cara untuk merespons tekanan keuangan atau efisiensi operasional, meskipun sering kali dilakukan secara sewenang-wenang. Keadaan buruh pada masa itu tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, sehingga mereka bisa diberhentikan secara sewenang-wenang dan kapan saja tanpa adanya kompensasi.¹

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam konteks undang-undang di Indonesia merujuk pada tindakan penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam peraturan-peraturan terkait lainnya. Menurut Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK adalah "penghentian hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh." PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk efisiensi perusahaan, keadaan pailit, atau alasan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. PHK merupakan isu yang kompleks karena dapat berdampak pada pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Oleh karena itu, undang-undang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak sewenang-wenang.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan hak-hak karyawan. Berikut merupakan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) antara lain :

A. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pimpinan Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai alasan, baik dari sisi perusahaan maupun pekerja. Dalam ketenagakerjaan, terdapat setidaknya delapan alasan umum yang dapat menjadi dasar pemberhentian hubungan kerja. Alasan-alasan ini meliputi faktor hukum, keputusan perusahaan, keinginan karyawan, hingga kejadian yang bersifat alami seperti kematian atau pensiun.

B. Pemberhentian hubungan kerja oleh para pekerja

Buruh sebagai bagian dari tenaga kerja di perusahaan, juga memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan perusahaan. Pemutusan kerja yang dilakukan oleh buruh atau karyawan ini biasanya disebut sebagai pengunduran diri atau resign. Pengunduran diri adalah bentuk pemutusan hubungan kerja yang diinisiasi oleh karyawan sendiri, dan umumnya dilakukan dengan persetujuan pihak pimpinan perusahaan. Meskipun karyawan berhak untuk mengundurkan diri kapan saja, proses pengunduran diri harus melalui mekanisme yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik di tingkat internal perusahaan maupun berdasarkan ketentuan undang-undang.

C. Pemberhentian hubungan kerja demi badan hukum

Pemberhentian kerja yang terjadi secara otomatis berdasarkan ketentuan hukum, atau yang dikenal juga sebagai pemberhentian kerja "ipso facto", adalah pemutusan kerja yang berlangsung tanpa adanya intervensi langsung dari pihak perusahaan atau pekerja. Hal ini biasanya terjadi ketika kondisi tertentu yang diatur oleh hukum atau kontrak kerja terjadi, dan hubungan kerja secara otomatis berakhir.

D. Pemutusan kerja oleh para pengadilan

Pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan biasanya terjadi ketika terdapat perselisihan antara pekerja dan perusahaan yang tidak dapat diselesaikan secara internal. Dalam hal ini, salah satu atau kedua belah pihak dapat membawa kasus tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial atau pengadilan yang berwenang untuk memutuskan perkara ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pengadilan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk pelanggaran

1 Alden Nelson et al., "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup," *YUME: Journal of Management* 6, no. 2 (2023): 582–88.

2 Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*, Literasi Nusantara, 2020.

hak-hak karyawan, perselisihan mengenai kontrak kerja, atau ketidakpuasan terhadap keputusan manajemen perusahaan.³

Dari penjelasan terkait jenis-jenis PHK, perlu diingat bahwa dalam dunia ketenagakerjaan, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan harus terkendali atau harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 600 karyawan PT GoTo disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, efisiensi perusahaan menjadi alasan utama, dimana GoTo meninjau struktur organisasi dan efektivitas operasional untuk mengurangi biaya dan meningkatkan kinerja, terutama setelah merger. Kedua, laporan keuangan menunjukkan ketidakseimbangan antara beban gaji yang mencapai Rp3,5 triliun dan pendapatan sebesar Rp1,49 triliun, yang menciptakan tekanan finansial. Ketiga, situasi pasar yang tidak menentu dan persaingan ketat di industri startup juga berkontribusi pada keputusan PHK. Dengan demikian, PHK ini merupakan langkah strategis untuk memastikan kelangsungan perusahaan di tengah tantangan yang ada.⁴

METODE

Metode yang digunakan dalam paper ini menggunakan metode yuridif normatif, Metode yuridis normatif adalah metode penelitian yang berpusat pada analisis hukum berdasarkan undang-undang yang berlaku. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan dengan menganalisis teori-teori hukum dan mempelajari aspek-aspek internal hukum positif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis standar hukum yang tertulis, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan dokumen hukum lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti. Metode ini digunakan untuk menyelidiki bagaimana berbagai peraturan berinteraksi dengan penerapan mereka dalam dunia nyata. Metode ini biasanya memerlukan analisis mendalam tentang undang-undang tertentu, termasuk sejarah dan filosofi yang mendasari perumusannya. Oleh karena itu, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang cara hukum berfungsi dalam konteks sosial dan legal. Dalam yuridis normatif, ada banyak pendekatan yang dapat digunakan. Salah satunya adalah pendekatan perundang-undangan, yang melibatkan pemeriksaan berbagai undang-undang yang terkait dengan subjek penelitian. Selain itu, untuk mendukung analisis yang dilakukan, teknik ini memanfaatkan sumber data sekunder seperti dokumen hukum dan literatur akademik. Keuntungan dari pendekatan ini adalah kemudahan mendapatkan data tertulis dan kemampuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang sistem dan struktur hukum saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan PT GoTo Tbk dalam pemberian hak karyawan pasca PHK dapat mengakomodir kepentingan antar pihak

a. Tata Cara PHK Berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

Seperti yang diketahui bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara seorang pekerja/buruh dengan seorang pengusaha, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah kedua belah pihak menyetujui perjanjian kerja sebelumnya. Berakhirnya hubungan kerja akibat PHK dinilai sebagai penyebab pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian yang mana ini sebagai langkah awal masa pengangguran dengan akibat lainnya yang dapat timbul.

Menurut Manulang dalam Agus, istilah pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai dua pengertian, pertama adalah *Termination*, dimana putusnya hubungan kerja karena berakhirnya sebuah kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, yang mana dalam hal ini dapat diartikan bahwa pekerja tersebut merupakan pekerja dengan waktu tertentu. Kedua, disebut sebagai *Dismissal*, yakni putusnya hubungan kerja karena pekerja/buruh

3 Micael Josviranto, "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual* 7, no. 1 (2022): 165, <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i1.895>.

4 Et.al Sarah Selfina Kuhaty, *Hukum Ketenagakerjaan, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021, <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf>.

melakukan sebuah tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Ketiga adalah *Redundancy*, yakni pemutusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin baru, yang mana disini berarti perusahaan tidak terlalu membutuhkan SDM di perusahaannya, oleh karena itu PHK pun terjadi. Kemudian yang terakhir merupakan *Retrenchment*, yakni pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dalam masalah ekonomi, baik perusahaan dengan pengeluaran gaji karyawan yang banyak dengan pemasukan yang sedikit, maupun permasalahan yang lainnya.⁵

Pengusaha dan pekerja membutuhkan payung hukum demi terciptanya perlindungan dan kepastian hukum dalam dunia kerja maka diperlukan adanya upaya perlindungan hukum dari pemerintah untuk tetap menjamin keadilan bagi pengusaha dan para pekerja. Yang mana dalam setiap tindakan yang dilakukan perusahaan dalam hal ini PHK harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan syarat-syarat yang telah diatur oleh Undang-Undang.

Tata cara pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada dasarnya mengacu pada peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis prosedur PHK dalam UU tersebut, yaitu PHK terhadap karyawan kontrak (PKWT) dan untuk karyawan tetap. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk karyawan kontrak (PKWT) dan karyawan tetap dipahami sebagai berikut:

1. Prosedur PHK untuk Karyawan Kontrak (PKWT)

Prosedur yang dilakukan untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus menyiapkan berkas dan data pendukung sebagai dasar PHK.
2. Pemberi kerja wajib memberitahu karyawan kontrak tentang rencana PHK secara tertulis, minimal 7 hari sebelum tanggal efektif PHK.
3. Kedua Belah pihak melakukan musyawarah untuk mencari kesepakatan bersama.
4. Jika musyawarah gagal, maka dapat dilakukan mediasi hukum untuk mencoba menyelesaikan perselisihan.
5. Perusahaan harus mempersiapkan kompensasi PHK yang termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

2. Prosedur PHK untuk Karyawan Tetap

Prosedur yang dilakukan untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

1. Kedua Belah pihak melakukan musyawarah untuk mencari jalan tengah dan menemukan solusi terbaik bagi kedua belah pihak
2. Jika musyawarah tidak berhasil, maka dilakukan mediasi bersama Dinas Tenaga Kerja sebagai pihak ketiga untuk membantu mencari solusi
3. Jika mediasi dengan Dinas Tenaga Kerja juga tidak berhasil, maka dilakukan mediasi hukum ke pengadilan hubungan industrial melalui surat permohonan secara tertulis
4. Setelah persetujuan bipartit disetujui, maka dapat melakukan penandatanganan perjanjian bersama
5. Prosedur terakhir adalah pemberian uang pesangon yang wajib diberikan setelah karyawan resmi terkena PHK, sesuai aturan dalam UU Ketenagakerjaan

Dengan demikian, prosedur PHK untuk karyawan kontrak dan tetap telah diatur secara detail oleh Undang-Undang untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi dan proses PHK dilakukan secara adil dan transparan.

b. Hak-Hak yang diberikan PT GoTo Kepada Karyawan Pasca PHK

PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GoTo) telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah karyawan dalam beberapa tahun terakhir sebagai bagian dari langkah efisiensi operasional perusahaan. Pada tahun 2022, tepatnya bulan November, PT GoTo harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebanyak 1.300 atau 13% karyawannya dan sebanyak 600

5 Agus Wijaya, Solechan, and Suhartoyo, "Analisis Yuridis Pengaturan PHK Dalam UU Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan UU Cipta Kerja," *Dipoenogoro Law Journal* 11, no. 2 (2022): 3, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>.

karyawan pada Maret 2023.⁶ Hal ini dilatarbelakangi oleh upaya PT GoTo untuk mengefisiensi perusahaannya dalam menghadapi tantangan global dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. PT GoTo memastikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya dilakukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Karyawan yang terkena dampak akan menerima bantuan dari perusahaan selama masa transisi, dengan dukungan yang diberikan melebihi ketentuan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Kompensasi yang diberikan oleh PT GoTo kepada karyawan yang terdampak PHK berupa dukungan finansial yaitu tambahan satu bulan gaji. Pada dasarnya, kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya atas kontribusinya.⁷ Selain itu, PT GoTo menyediakan dukungan pencarian kerja serta layanan konseling yang dimana karyawan yang terdampak pasti dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya, karyawan yang terdampak juga dapat memiliki laptop yang digunakan saat bekerja, mengakses berbagai program pelatihan untuk mendapatkan skill bekerja, serta dapat bergabung dengan direktori alumni GoTo yang mana dapat memberikan rekomendasi pekerjaan kepada mitra bisnis di dalam jaringan Grup PT GoTo.

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan, berfungsi sebagai pedoman yang mengatur hubungan antara pengusaha dan karyawan, dirancang untuk memastikan bahwa proses bisnis di antara keduanya berlangsung seimbang. Dalam praktiknya, regulasi ini harus menjadi acuan utama mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, undang-undang ini juga mengalami berbagai perubahan dan revisi berdasarkan evaluasi di lapangan. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, regulasi ini mengatur hak dan kewajiban kedua pihak. Dalam artikel ini, akan dibahas secara singkat mengenai hak-hak tersebut. Bagi pemilik perusahaan atau staf HR yang berinteraksi langsung dengan karyawan, penting untuk memahami dan memperhatikan regulasi ini. Pengetahuan mengenai hal ini tidak hanya sebagai dasar dalam berbisnis, tetapi juga krusial untuk mencegah masalah yang mungkin timbul.⁸ Karyawan juga memiliki hak-hak yang diatur dalam regulasi tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak sebagai berikut:

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Setiap karyawan berhak untuk bergabung atau mendirikan serikat tenaga kerja. Mereka diizinkan untuk mengembangkan potensi mereka sesuai minat dan bakat, serta berhak atas jaminan keselamatan, kesehatan, moral, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat serta martabat mereka, berdasarkan norma dan nilai kemanusiaan. Hak ini diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 dan UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja.

2. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Karyawan berhak atas jaminan sosial yang mencakup perlindungan dari kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pemeliharaan kesehatan. Saat ini, hak ini diimplementasikan melalui BPJS, di mana pemilik perusahaan wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS. Hal ini tercantum dalam berbagai peraturan, termasuk UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

3. Menerima Upah yang Layak

Hak ini diatur dalam berbagai regulasi, termasuk Permen Nomor 1 Tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 Tahun 2003, dan Permenaker Nomor 1 Tahun 2017.

4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang disepakati melalui musyawarah, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 21 Tahun 2000.

5. Hak Atas Perlindungan terhadap PHK yang Tidak Adil

Setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan dan bantuan dari pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja jika mengalami pemutusan hubungan kerja yang tidak adil,

6 Nelson et al., "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup."

7 Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

8 Zitteliana 19, no. 8 (2023): 159–70.

sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004.

6. Hak Karyawan Perempuan, seperti Libur PMS atau Cuti Hamil

Peraturan ini terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2, yang melarang pengusaha mempekerjakan perempuan hamil yang berisiko bagi kesehatan mereka. Selain itu, ada pengaturan mengenai hak cuti keguguran dan hak menyusui, serta cuti menstruasi, sebagaimana diatur dalam berbagai pasal di undang-undang yang sama.

7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti, dan Libur

UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 menetapkan bahwa perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti. Misalnya, karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Berdasarkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (UU Tenaker), pekerja yang terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib mendapatkan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pekerja yang terdampak PHK wajib mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Sedangkan menurut “PP Nomor 35 tahun 2021”, hak pekerja yang terdampak PHK dengan alasan Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak. Pekerja yang terkena PHK dengan alasan telah memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Lalu PHK yang disebabkan oleh pekerja/buruh meninggal dunia mengharuskan pemberian sejumlah uang kepada ahli waris yang besarnya dihitung sebagai berikut uang pesangon Pasal 40 ayat (2) sebesar 2 (dua) kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Adapun hak-hak yang diberikan oleh PT GOTO pasca PHK, sejumlah dukungan perusahaan bagi karyawan terdampak diantaranya, mulai dari pemberian pesangon hingga layanan konseling. Karyawan terdampak akan mendapatkan paket kompensasi sesuai dengan regulasi dan perundang-undangan di tiap negara di mana GoTo beroperasi.⁹ PT GOTO juga memberikan sejumlah dukungan finansial kepada karyawan pasca PHK, antara lain berupa tambahan satu bulan gaji, serta kompensasi pengganti periode pemberitahuan (notice in-lieu). Pesangon paling kecil sebesar 2 kali gaji untuk yang belum satu tahun kerja, dan pesangon terbesar sebanyak 14 kali gaji. Selain itu, GoTo menyediakan bantuan dalam pencarian kerja dan layanan konseling. Karyawan yang terdampak berhak untuk mempertahankan laptop yang mereka gunakan, mengakses berbagai program pelatihan, dan bergabung dengan direktori alumni GoTo, di mana perusahaan dapat memberikan rekomendasi kepada berbagai perusahaan dalam jaringan mitra bisnis Grup GoTo.

c. Hak-hak yang diberikan Kepada Karyawan Mengakomodir Seluruh Hak Karyawan dalam Undang-Undang

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GoTo) merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha¹⁰, PT GOTO melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sekitar 600 karyawan perusahaan, Langkah ini diambil sebagai bagian dari strategi efisiensi perusahaan di tengah tantangan ekonomi global. Dalam melakukan PHK ini, PT GoTo berkomitmen untuk memenuhi semua hak-hak kepada karyawan yang terkena dampak PHK, PT GoTo perlu untuk memperhatikan pemberian hak-hak apa yang harus diberikan kepada karyawan yang terkena dampak PHK¹¹ dan hal ini harus sesuai dengan ketentuan

9 Case Study, Goto Gojek, and Tokopedia Tbk, “Inovbiz Analysis of Indonesian Startup Companies Affected By the Bubble Burst” 4 (2024): 88–96.

10 Parlin Dony Sipayung et al., *Buku Hukum Ketenagakerjaan*, 2022.

11 Nugroho, C. A. (2023). Perlindungan Hukum Pada Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Dampak Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH HUKUM DAN DINAMIKA MASYARAKAT*, 21(1), 25-38.

hukum yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, karyawan berhak menerima pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerja mereka. Selain uang pesangon, karyawan juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dimana uang penghargaan masa kerja ini juga dihitung berdasarkan masa kerja merena dan yang terakhir, karyawan yang terkenda dampak PHK berhak untuk mendapatkan uang pengganti hak, termasuk yang cuti tahunan yang belum diambil, biaya pulang bagi mereka dan keluarganya dan hak lain yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama¹²

Selain hal diatas PT GoTo juga memberikan dukungan tambahan kepada karyawan yang terkenda dampak PHK dengan menyediakan satu bulan gaji sebagai kompensasi tambahan dan PT GoTo juga memberikan kompensasi atas penggantian periode pemberitahuan (*notice in-lieu*), yang memberikan tambahan waktu bagi karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Selain itu Perusahaan GoTo juga menawarkan akses ke program pelatihan dan layanan konseling karir, keuangan, serta psikologi. Dukungan tambahan yang diberikan PT GoTo ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam proses transisi mereka. Selain itu, GoTo menginisiasi direktori alumni yang memungkinkan karyawan terdampak untuk terhubung dengan peluang kerja baru dalam jaringan perusahaan dan mitra bisnisnya.

Semua Langkah yang dilakukan oleh Pt GoTo ini mencerminkan komitmen GoTo untuk tidak hanya memenuhi kewajiban hukum yang diatur dalam Peraturan yang berlaku, tetapi hal ini juga untuk menjaga hubungan baik dengan mantan karyawan dan mendukung mereka dalam menemukan jalan baru setelah meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, PT GoTo berupaya memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi dan mereka mendapatkan dukungan yang memadai selama masa transisi.

Jika didasarkan pada peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 156, dijelaskan bahwa pemberian hak-hak kepada karyawan PHK disesuaikan dengan berapa lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Sedangkan, dalam PP Nomor 35 tahun 2021 yang mengatur lebih detail mengenai pemberian pesangon ketika pegawai di PHK, terdapat dalam Pasal 40 yang menjelaskan mengenai pemberian hak-hak karyawan ketika di PHK. Maka hal ini berarti, semakin lama karyawan tersebut bekerja di perusahaan, akan semakin banyak pula uang pesangon, uang penghargaan, dan juga uang hak yang akan diterima oleh karyawan. Dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT GoTo Tbk, sebanyak 600 karyawan yang terdampak PHK tidak secara spesifik disebutkan mengenai berapa lama karyawan tersebut bekerja untuk PT GoTo Tbk, akan tetapi jika dilihat dari pesangon yang diberikan oleh PT GoTo Tbk dengan yang telah diulas diatas, maka dapat dikatakan bahwa pemberian pesangon yang diberikan terhadap karyawan belum cukup mengakomodir hak-hak karyawan sebagaimana diatur dalam undang-undang. Karena, meskipun pemberian pesangon dikatakan lebih banyak 2x (dua kali) lipat berdasarkan yang diatur oleh undang-undang, akan tetapi pemberian pesangon hanya diberikan atas hak uang pesangon saja, uang penghargaan dan uang hak lainnya tidak diberikan oleh PT GoTo Tbk.

Maka, dengan demikian beberapa upaya dapat dilakukan untuk memastikan kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon kepada karyawan yang terdampak PHK dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan. Hal ini sendiri dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan sudah memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan yang terdampak. Selain itu, diperlukan juga upaya preventif yang harus dilakukan oleh PT GoTo Tbk untuk meminimalisir adanya PHK, seperti halnya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.¹³

SIMPULAN

PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (GoTo) telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 600 karyawan pada Maret 2023 sebagai langkah efisiensi perusahaan guna tercapainya optimalisasi. Perusahaan memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan undang-undang yang

12 Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 265-285.

13 Ayzza Rachma Zahranisza et al., "Jaminan Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus PHK Massal Shopee Indonesia Tahun 2023," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 37, no. 6 (2024): 37-43, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11520005>.

berlaku, memberikan kompensasi berupa tambahan satu bulan gaji dan dukungan pencairan kerja, untuk pesangon paling kecil sebesar 2 kali gaji untuk yang belum satu tahun kerja, dan pesangon terbesar sebanyak 14 kali gaji termasuk pelatihan dan layanan konseling. Karyawan berhak atas pesangon dan hak lainnya sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Selain itu, GoTo menyediakan akses ke direktori alumni untuk membantu karyawan menemukan pekerjaan baru. Upaya ini mencerminkan komitmen GoTo dalam melindungi hak-hak karyawan dan menjaga hubungan baik dengan mantan karyawan. Dalam case ini, PT Goto merasa langkah-langkah untuk pemenuhan hak-hak karyawan yang mereka berikan pasca PHK dianggap sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi karyawan selama bekerja, tetapi hak-hak tersebut belum mencapai optimalisasi yang diharapkan, karena hak-hak karyawan belum dipenuhi dengan maksimal. Dalam kasus ini, adanya PHK yang dilakukan PT Goto secara sepihak, menjadikan mereka tidak dapat mengakomodir hak para pihak (karyawan) pasca PHK.

SARAN

Saran dari penulis terhadap penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Perusahaan terhadap karyawan tidak terulang kembali adalah dengan melibatkan peran atau pihak ketiga dalam membantu penyelesaian permasalahan terkait PHK, pihak ketiga yaitu pihak pemerintah yang diwakili oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk membantu perusahaan menyelesaikan kasus terkait PHK yang dilakukan secara sepihak, hal ini dilakukan dengan tujuan menimalisir teradinya PHK yang dilakukan secara sepihak oleh sebuah perusahaan.

REFERENSI

- Dony Sipayung, Parlin, Sardjana Orba Manullang, Martono Anggusti, and Annisa Ilmi Faried. *Buku Hukum Ketenagakerjaan*, 2022.
- Nelson, Alden, Julia Christini, Novi Sandra, Felicia Clarissa, and Weni Vivianti. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup." *YUME: Journal of Management* 6, no. 2 (2023): 582–88.
- Zitteliana* 19, no. 8 (2023): 159–70.
- Rachma Zahranisza, Ayzza, Regita Fakhira, Zahra Awaliany Safitri, and Amanda Maharani Fachri. "Jaminan Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus PHK Massal Shopee Indonesia Tahun 2023." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 37, no. 6 (2024): 37–43. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11520005>.
- Sarah Selfina Kuhaty, Et.al. *Hukum Ketenagakerjaan. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf>.
- Study, Case, Goto Gojek, and Tokopedia Tbk. "Inovbiz Analysis of Indonesian Startup Companies Affected By the Bubble Burst" 4 (2024): 88–96.
- Wijaya, Agus, Solechan, and Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan PHK Dalam UU Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan UU Cipta Kerja." *Dipoenogoro Law Journal* 11, no. 2 (2022): 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>.