



**SURAT TUGAS**  
**Nomor: 1154-D/1374/FH-UNTAR/X/2024**

Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara dengan ini menugaskan kepada:

**Prof. Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H.**

Telah menjadi Penulis Journal of Law Education and Business E-ISSN: 2988-1242 P-ISSN: 2988-604X Vol. 2 No. 1 April 2024 dengan judul jurnal "Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile".

Setelah 1 (satu minggu) acara dilaksanakan segera melaporkan kegiatan beserta dengan lampirannya.

Apabila tidak dilaporkan, maka penugasan kegiatan selanjutnya akan ditunda.

Demikian surat tugas ini diterbitkan untuk dilaksanakan dengan baik.

Jakarta, 29 Oktober 2024

Dekan



**Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M.**

Tembusan:

1. Kaprodi dan Sekprodi Pascasarjana Doktor FH
  2. Kabag. Tata Usaha FH
  3. Bagian Personalia FH
- Ca.

**Lembaga**

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

**Fakultas**

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana

## Perlindungan Hukum Bagi 47 Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT. Sokonindo Automobile

Vito Jonathan Octavo<sup>1</sup> Gunardie Lie<sup>2</sup>

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [vito.205210302@stu.untar.ac.id](mailto:vito.205210302@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardie.lie@untar.ac.id](mailto:gunardie.lie@untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Indonesia merupakan Negara hukum dimana sebagai suatu Negara, Pemerintah dituntut mensejahterakan rakyatnya dengan cara menyediakan dan mengatur mengenai pekerjaan rakyatnya. Namun kondisi yang tak terduga terkadang menghampiri tidak mengenal waktu seperti adanya pemutusan hubungan kerja terhadap 47 karyawan pabrik mobil PT. Sokonindo Automobile dimana perusahaan tersebut dilaporkan telah memutus hubungan kerja karyawannya secara sepihak. Maka diperlukannya perlindungan hukum bagi karyawan serta upaya-upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian sengketa Industrial dapat menunjukkan upaya pemerintah dalam melindungi hak rakyatnya.

**Kata Kunci:** PHK, Ketenagakerjaan, Upaya



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sebuah negara hukum dimana negara hukum merupakan negara yang pelaksanaan kekuasaan pemerintahannya didasarkan pada supremasi hukum. Dalam melakukan perbuatannya, segala sesuatunya harus berdasarkan hukum dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea keempat mencantumkan tujuan negara Indonesia. Tujuan negara tersebut yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Keseluruhan tujuan ini adalah untuk mencapai negara kesejahteraan atau welfare state. Kesejahteraan suatu Negara dapat diwujudkan dengan mencerdaskan kehidupan bangsa. Agar tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa terwujud, salah satu faktor yang penting selain Pendidikan dan Kesehatan adalah pekerjaan yang harus dilakukan demi memenuhi setiap kebutuhan hidup dari setiap manusia. Pekerja dan buruh bisa saja kehilangan mata pencahariannya karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang bisa saja terjadi. PHK sendiri menjadi momok bagi semua pekerja atau buruh karena nyawanya dan nyawa keluarganya dalam bahaya. Mengingat kenyataan di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah semudah yang dikira semakin ketatnya persaingan, kelas pekerjaan, dan kondisi lingkungan perusahaan yang selalu berubah Hal ini wajar terjadi pada karyawan atau buruh yang selalu khawatir terhadap potensi bahaya pemutusan hubungan kerja. Pabrik mobil asal China DFSK atau PT Sokonindo Automobile dilaporkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 47 pekerjanya. Kasus ini bermula ketika pada tanggal 31 Maret 2022, para buruh yang saat itu masih bekerja dikumpulkan oleh manajemen dan diinformasikan jika di PHK. Padahal sebelumnya perusahaan tidak pernah merundingkan permasalahan ini dengan pihak serikat pekerja maupun pekerja yang di PHK. Para karyawan secara tiba-tiba dipanggil dan diberitahu sudah di PHK. Kemudian saat itu juga uang pesangonnya di transfer ke rekening buruh yang bersangkutan dengan nilai uang pesangon yang hanya sebesar 0,5%. Rumusan Masalah:

Bagaimana perlindungan hukum bagi buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja di Indonesia? Bagaimana upaya penyelesaian sengketa yang dapat dilakukan dalam kasus PHK sepihak yang dilakukan oleh PT.Sokonindo Auto mobile?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah sebuah tata cara , langkah , atau sebuah prosedur yang ilmiah dengan tujuan untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji penegakan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak berdasarkan hukum-hukum yang berlaku saat ini di Indonesia. Metode penelitian yang hukum normatif dikarenakan dalam penelitian ini peneliti meneliti dengan cara mengumpulkan data-data kemudian menganalisis yang dianalisis secara kualitatif untuk mengetahui fakta-fakta mengenai permasalahan PHK di Indonesia. Data-data yang dilakukan dalam penelitian secara normatif biasa berupa data-data dari perundang-undangan, artikel-artikel , teori para ahli hukum , jurnal hukum.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di PT. Sokonindo Auto Mobile akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak**

Setelah perjanjian kerja ditandatangani, timbullah hubungan yang disebut hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi aspek pekerjaan, upah, dan perintah dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh maka timbullah hubungan kerja. Definisi ini memperjelas bahwa adanya kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha diperlukan agar terciptanya hubungan kerja sebagai suatu hubungan hukum.

Dengan adanya hubungan kerja diperlukan adanya perlindungan hukum guna memberi ketenangan dan keamanan bagi kedua pihak perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu bentuk pembelaan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk alat hukum yang efektif, tertulis atau tidak tertulis, preventif atau represif. Menurut Philipus M. Hadjon, ia berpendapat bahwa perlindungan hukum berarti mempertahankan kehormatan dan harkat dan martabat seseorang serta mengakui hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan aturan hukum yang sewenang-wenang. Selain itu, perlindungan hukum, menurut Satjipto Raharjo, adalah upaya untuk memberikan perlindungan kepada warga masyarakat agar dapat memperoleh manfaat dari segala keistimewaan hukum. Dari sudut pandang perlindungan hukum tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah kewajiban negara untuk membela hak-hak subjek hukum baik secara preventif maupun represif. Mengenai apa yang dimaksud dengan perlindungan Undang-undang yang mendiskriminasikan pekerja dapat dilihat sebagai upaya untuk melindungi mereka agar mereka dapat menggunakan hak-hak hukumnya dan menghentikan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pemilik usaha yang tunduk pada peraturan perundang-undangan. Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Adalah untuk menjamin sistem hubungan kerja tetap berjalan tanpa dibarengi dengan tekanan dari pihak yang berkuasa kepada pihak yang lemah, harmonis. Perlindungan hukum terbagi menjadi dua yaitu: Perlindungan hukum preventif, atau perlindungan terhadap hukum, berusaha menghentikan terjadinya perselisihan dan Perlindungan hukum yang represif adalah pembelaan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu konflik.

Penciptaan undang-undang dengan tujuan membatasi tindakan yang mungkin melanggar hak orang lain mendefinisikan perlindungan hukum preventif. Terkait dengan syarat ambigu dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat 2 yang memperbolehkan pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa mendapat izin dari LPPHI, maka pencegahan perlindungan yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan PHK terlebih dahulu hingga diputuskan PHK. hukum tetap atau mendapat izin dari LPPHI. Hal tersebut tercakup dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pelaku usaha tetap wajib membayar upah dan menjunjung tinggi hak-hak pekerja meskipun pekerja tersebut diberhentikan sementara. Sedangkan apabila terdapat pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, maka dikenakan sanksi terhadap pelaku pidana, yang merupakan salah satu ciri perlindungan hukum yang bersifat represif. Pemerintah mengadopsi undang-undang No. 13 tahun 2003 dan UU No. 2 tahun 2004, yang merupakan substansi dari undang-undang ketenagakerjaan, untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Sesuai aturan pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha berhak mengakhiri hubungan dengan pekerja atau buruh apabila mereka yakin telah melakukan kesalahan besar. Kriteria kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 itu pada dasarnya dapat disejajarkan dengan delict (perbuatan melanggar hukum) kejahatan, yang diatur dalam Buku kedua Wetboek van starfrecht. Diputuskannya pekerja telah melakukan kesalahan berat, haruslah didasarkan pada prosedur yang diatur dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: pekerja/buruh tertangkap tangan; ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

### **Upaya Penyelesaian Perselisihan Yang Dapat Dilakukan Dalam Kasus PHK Sepihak PT.Sokonindo Automobile**

Tata cara, proses dan aturan dalam melakukan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam UU No 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan bisa dilakukan melalui 3 cara yakni Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **Penyelesaian bipartit**

Penyelesaian bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan dengan proses sebagai berikut: Pemanggilan ke 47 karyawannya beserta Ketua Serikat Pekerja; Jelaskan pokok permasalahan sehingga terjadi PHK; Bicarakan masalah hak dan kewajiban sesuai aturan/negoisasi; Setiap perundingan dibuat risalah; Bila terjadi kesepakatan dibuat Perjanjian Bersama dan didaftar di PHI; Perundingan paling lama 30 hari; Bila tidak terjadi kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Dan proses penyelesaian dapat dilanjutkan melalui proses penyelesaian tripartit

#### **Tripartit**

Tripartit merupakan upaya perundingan yang dapat dilakukan antara pekerja dan serikat pekerja dengan pengusaha yang difasilitasi oleh arbiter, mediator dan konsiliator sebagai upaya lanjutan dari gagalnya penyelesaian bipartit. Tripartit sendiri terbagi menjadi 3, yaitu:

1. **Mediasi.** Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian konflik hak, perselisihan kepentingan, permasalahan PHK, dan perselisihan antar pekerja/serikat buruh melalui mediasi hubungan industrial (mediasi) dilakukan oleh satu atau lebih mediator yang tidak memihak. Penyelesaian ini ditangani oleh mediator yang terdaftar pada organisasi tersebut di kantor resmi Dinas Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 8 sampai 16 mengatur mengenai proses mediasi. Tugas mediator adalah membantu para pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan damai selama proses mediasi tanpa memaksa mereka untuk melakukannya.
2. **Konsiliasi.** Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara pekerja dan organisasi buruh oleh satu atau lebih konsiliator yang tidak memihak. Penyelesaian ini dilakukan melalui konsiliator yang terdaftar pada organisasi tersebut pada Dinas Ketenagakerjaan Kota/Kabupaten yang bersangkutan. Pasal 17 sampai 28 UU Nomor 2 Tahun 2004 mengatur prosedur konsiliasi ini. Konsiliator dalam proses konsiliasi berperan aktif dalam upaya menyelaraskan keinginan para pihak guna mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan permasalahan secara damai, berbeda dengan mediator yang berperan pasif. Mediator dapat memberikan opini mengenai permasalahan yang ada dan rekomendasi yang membahas keuntungan dan kerugian yang akan dihadapi para pihak di masa depan.
3. **Arbitrase.** Arbitrase hubungan industrial adalah Penyelesaian perselisihan dan konflik kepentingan antar serikat pekerja/serikat buruh di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perkaranya kepada arbiter yang keputusannya bersifat final dan mengikat para pihak. Diharapkan, karena arbiter dipilih oleh para pihak secara tertulis, maka putusan arbiter tersebut dapat diterima sebagai putusan yang bersifat final dan mengikat serta dapat dijatuhkan secara adil, jujur, dan sesuai dengan hukum. Oleh karena itu, arbiter mempunyai peranan penting dalam menjalankan tata cara atau tata cara penyelesaian sengketa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 29 sampai dengan 54 dan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 Pasal 27 sampai dengan 48.

### **Pengadilan Hubungan Industrial**

Apabila proses mediasi dan konsiliasi gagal karena tidak adanya kesepakatan antara para pihak yang bersengketa, penyelesaian konflik melalui pengadilan dapat dilakukan. mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri yang dibentuk untuk meninjau dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memuat pengaturan tata cara. Usulan tertulis dari mediator atau konsiliator disampaikan bersama gugatan bersama dengan berita acara mediasi atau konsiliasi. Hukum Acara Perdata diterapkan dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan penuh dalam memutus segala permasalahan hubungan industrial, termasuk yang menyangkut: Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama perkara perselisihan hak; Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama dan terakhir (tidak ada upaya hukum) perkara perselisihan kepentingan; Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja; Memeriksa, mengadili dan memutus di tingkat pertama dan terakhir (tidak ada upaya hukum) perkara perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

### **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terbagi menjadi 2 yaitu preventif dan juga represif yang dimana memiliki arti Perlindungan hukum preventif, atau perlindungan terhadap hukum, berusaha

menghentikan terjadinya perselisihan. Perlindungan hukum yang represif adalah pembelaan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu konflik. Dalam tata cara pemutusan hubungan kerja pun perusahaan tidak boleh sembarangan memphk karyawannya sebuah perusahaan dapat memphk karyawannya jika sang karyawan melakukan kejahatan serius. Namun selama proses tersebut sang karyawan dapat dihentikan sementara waktu tetapi tetap mendapat haknya hingga proses PHK telah selesai hal ini tidak sebanding lurus dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT.Sokonindo Automobile dimana ke 47 karyawannya tiba-tiba diberhentikan hubungan kerja disaat mereka sedang bekerja tanpa diberi tahu alasannya terlebih dahulu.

Upaya yang dapat digunakan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT.Sokonindo Automobile berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial dimana pekerja, serikat pekerja dan pengusaha dapat menyelesaikan perselisihannya melalui upaya bipartit, tripartit dan Pengadilan hubungan industrial. Dimana para karyawan yang di PHK bersama dengan serikat pekerja dapat melakukan upaya bipartit, tripartit dan penyelesaian di pengadilan hubungan industrial sebagai upaya penyelesaian perselisihan yang terjadi sehingga para karyawan dapat mendapat haknya yang sesuai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya ketentuan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja serta upaya yang dapat dilakukan dapat membuat para karyawan dan perusahaan lebih merasa aman karena kedua belah pihak tidak dapat memnuntut lebih atau sewenang-wenang dalam hal pemutusan hubungan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya
- Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Cetakan V, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Suratman, 2019 "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*" ,PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial