



Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila



Fulfilment of Workers' Severance Pay Rights due to Termination of Employment in Company Bankruptcy in the Perspective of Pancasila

Wike Nopianti¹, Imam Budi Santoso², & Muhamad Abas³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Article Info

Penulis Korespondensi

Corresponding Author:

✉ wikenopianti15@gmail.com

Riwayat

History:

Submitted: 26-03-2024

Revised: 14-06-2024

Accepted: 23-06-2024

Kata Kunci:

Keadilan; Buruh; Pesangon.

Keyword:

Justice; Severance Pay; Workers.

Abstrak

Hubungan Industrial Pancasila mengacu pada konsep hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sarat dengan nilai-nilai Pancasila. Redundansi berarti PHK antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan atau kontraktor. Uraian singkat kasus yang penulis lakukan yaitu pemecatan karyawan Garden Palace Hotel Surabaya karena perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Surabaya, karena buruknya keadaan keuangan perusahaan sehingga tercapai efisiensi. Karyawan yang terkena PHK berhak mendapatkan uang pesangon secara mencicil. Disepakati pada 29 Maret 2021. Namun hasilnya tidak sesuai dengan kesepakatan berdasarkan asas Pancasila bahwa pelaksanaan hak-hak agregat diatur dengan undang-undang, peraturan pemerintah dan kontrak kerja. Dalam putusan tersebut, penulis berkesimpulan bahwa dalam hal ini majelis hakim telah mematuhi Pasal 165 UU No 13/2003, dimana hak pemberhentian pegawai apabila perusahaan bangkrut adalah: 2x PHK + 1x panjang. biaya layanan + hak pesangon.

Abstract

Pancasila Industrial Relations refers to the concept of Indonesian labor law which is full of Pancasila values. Redundancy means termination of employment between an employee or employees and the company or contractor. A brief description of the case that the author did, namely the dismissal of Garden Palace Hotel Surabaya employees because the company was declared bankrupt by the Surabaya Commercial Court, due to the poor financial condition of the company so that efficiency was achieved. Employees who are dismissed are entitled to severance pay in installments. It was agreed on March 29, 2021. However, the result is not in accordance with the agreement based on the principle of Pancasila that the implementation of aggregate rights is regulated by law, government regulations and employment contracts. In this decision, the author concludes that in this case the panel of judges has complied with Article 165 of Law Number 13 Year 2003, where the right to dismiss employees if the company goes bankrupt is: 2x layoff + 1x long. service fee + severance pay rights.



Copyright © 2024 by
Jurnal Hukum
Mimbar Justitia.

**All writings published in this journal
are personal views of the authors
and do not represent the views of
the Constitutional Court.**

<https://doi.org/10.35194/jhmj.v10i1.4061>

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Konsep "Hukum Hubungan Industri Pancasila" merujuk pada ide hukum hubungan industri di Indonesia yang didasarkan pada prinsip-prinsip Pancasila. Pancasila, yang terdiri dari lima sila, mewakili prinsip dasar dan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia. Peraturan dan undang-undang di Indonesia yang mengatur hubungan industrial mencerminkan prinsip-prinsip Hukum Hubungan Industri Pancasila, yang menekankan pentingnya memperhatikan kepentingan semua pihak dalam hubungan industrial, dengan mengutamakan keadilan, diskusi, dan kesepakatan bersama, seperti yang tertuang dalam UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, tujuan dari Hukum Hubungan Industri Pancasila adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, harmonis, dan seimbang antara buruh, pengusaha, dan negara, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang menjadi dasar negara Indonesia.¹

Hukum Hubungan Industrial dan Pancasila berhubungan seperti berikut:² Dalam konteks hubungan industrial, prinsip "Ketuhanan Yang Maha Esa" menekankan bahwa pelaku usaha dan buruh harus menjalankan kegiatan usaha dan ketenagakerjaan dengan kesadaran moral dan etika yang berdasarkan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Sila "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" menuntut pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia, di mana setiap buruh berhak diperlakukan dengan adil dan layak tanpa diskriminasi. "Persatuan Indonesia" mengharuskan semua pihak dalam hubungan industrial, baik pemberi kerja maupun buruh, untuk bersatu dan bekerja sama demi kepentingan bersama dan kemajuan bangsa. Prinsip "Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan" berarti bahwa permasalahan dalam hubungan industrial harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat, dengan dialog antara buruh dan pemberi kerja untuk mencapai solusi terbaik bagi semua pihak. Terakhir, sila "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia" mengharuskan hukum hubungan industrial untuk menjamin keadilan sosial bagi semua buruh, termasuk jaminan kesejahteraan seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang aman, dan asuransi sosial.

¹ Rumimpunu Fritje, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)," *Jurnal Hukum Unsrat* 2, no. 2 (2014): 117–126.

² Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, "Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Buruh/Buruh," *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2019): 1–16.

Oleh karena itu, hukum Pancasila tentang Hubungan Industri mengatur hubungan antara buruh dan pemberi kerja berdasarkan prinsip-prinsip utama Pancasila. Konsep ini menjamin bahwa tujuan hubungan industrial di Indonesia adalah keadilan, kemanusiaan, dan kebersamaan, bukan hanya keuntungan ekonomi.

Fenomena PHK (PHK) dalam hubungan industrial saat ini menjadi isu sentral yang sering muncul dan menjadi topik perdebatan di banyak negara, termasuk Indonesia. PHK merujuk pada pengakhiran kontrak kerja antara buruh atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha. Fenomena ini bisa terjadi karena berbagai alasan, yang melibatkan hak dan kewajiban baik dari buruh maupun pengusaha, serta berpotensi menimbulkan konflik dan ketidakstabilan dalam hubungan kerja. Berikut adalah beberapa aspek terkait fenomena PHK dalam hubungan industrial.³

PHK dalam hubungan industrial memiliki dampak sosial ekonomi yang signifikan, dimana buruh yang kehilangan buruan menghadapi masalah finansial, kesejahteraan psikologis, dan tantangan dalam mencari buruan baru, sementara perusahaan mungkin mengalami penurunan reputasi dan moral karyawan. Regulasi dan perlindungan, seperti yang ada di Indonesia dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dirancang untuk melindungi hak buruh, menetapkan prosedur, alasan yang sah untuk PHK, dan hak kompensasi bagi buruh. Dalam kasus PHK massal, terutama saat krisis ekonomi, pemerintah dan stakeholder perlu mengambil tindakan khusus untuk mengurangi dampak sosial ekonominya. Mediasi antara buruh dan pengusaha sering diperlukan untuk mencegah atau menyelesaikan konflik akibat PHK, dengan adanya lembaga resmi di banyak negara yang menangani perselisihan hubungan industrial. Adaptasi dan pelatihan menjadi krusial bagi buruh dan perusahaan untuk menghadapi dinamika pasar kerja yang berubah, memastikan keterampilan buruh tetap relevan dengan kebutuhan industri. Pandemi COVID-19, sebagai contoh fenomena global, menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan finansial dan terpaksa melakukan PHK, sehingga memerlukan respons cepat dari pemerintah dan stakeholder lainnya untuk mengatasi tantangan baru dalam hubungan industrial.

Untuk menghadapi fenomena pemecatan, penting bagi seluruh pelaku dalam pasar kerja untuk berkomunikasi dengan baik, memahami hak dan kewajibannya, serta mencari solusi yang adil dan menguntungkan bagi semua pihak. Pengelolaan redundansi yang adil dan

³ Karina Prameswari and Emi Puasa Handayani, "Pengaturan PHK Antara Karyawan Dengan Perusahaan," *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2020): 99–112.

transparan sesuai dengan peraturan yang berlaku sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan stabilitas lingkungan kerja. Pemangku kepentingan, seperti serikat buruh, pengusaha, dan pemerintah, harus bekerja sama untuk mengatasi dampak negatif dari PHK dan mencari solusi seimbang yang menguntungkan semua pihak. Hubungan Industrial Pancasila mengutamakan asas-asas dalam Pancasila sebagai dasar negara Indonesia, sehingga praktik hubungan industrial diharapkan sejalan dengan prinsip-prinsip seperti keadilan, kemanusiaan, persatuan, daya tawar, dan keadilan sosial. PHK sering kali dapat menyebabkan kesenjangan dalam penerapan prinsip-prinsip Pancasila ini.

Ada beberapa perbedaan antara PHK dan Hubungan Industrial Pancasila. Dalam banyak kasus, proses PHK dilakukan tanpa memperhatikan hak-hak buruh, seperti hak atas pesangon atau penjelasan yang adil mengenai alasan pemutusan, yang melanggar sila kedua Pancasila tentang perlakuan yang adil dan beradab. Selain itu, PHK yang dilakukan tanpa perundingan yang baik dengan serikat buruh atau buruh yang bersangkutan mengabaikan prinsip musyawarah dalam Pancasila, yang menekankan pentingnya diskusi dan perundingan dalam setiap keputusan berdampak besar terhadap buruh. PHK massal atau tanpa alasan yang jelas dapat menciptakan ketidakstabilan sosial dan memperdalam kesenjangan sosial, dengan buruh yang di-PHK tanpa kompensasi yang memadai atau peluang buruahan alternatif mengalami kesulitan ekonomi yang signifikan, bertentangan dengan prinsip keadilan sosial. Praktik PHK yang tidak adil atau diskriminatif juga dapat menimbulkan ketegangan di antara buruh, yang pada akhirnya mempengaruhi rasa persatuan dan kesatuan di lingkungan kerja serta masyarakat luas.⁴

Dalam kasus ini, PHK menyebabkan perselisihan buruh dengan perusahaan. Buruh memiliki hak untuk menerima pesangon, yang merupakan salah satu dari beberapa hak buruh yang di-PHK, atau kompensasi atas PHK. Hak pesangon diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Konsep pesangon ini selaras dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Pancasila, terutama yang berkaitan dengan kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial untuk seluruh rakyat Indonesia.

Dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila, yang berkaitan dengan masalah pesangon, Ukuran pesangon sering menjadi titik perdebatan antara buruh dan pengusaha, dengan UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa besaran pesangon bergantung pada masa

⁴ Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, no. 2 (2021): 42–59.

kerja dan alasan pemutusan. Meskipun ada regulasi yang jelas, dalam praktiknya sering terjadi ketidakjelasan atau perbedaan interpretasi mengenai besaran pesangon yang layak.⁵ Pada beberapa kasus, pesangon dijadikan alat negosiasi dalam perselisihan antara pengusaha dan pihak-pihak lain. Pelanggaran hak buruh juga terjadi, dengan beberapa pengusaha menghindari kewajiban membayar pesangon melalui cara-cara yang tidak etis, seperti mem-PHK buruh sebelum masa kerja mencapai batas tertentu yang memerlukan pembayaran pesangon yang lebih besar. Idealnya, pesangon mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi buruh dan berfungsi sebagai bentuk perlindungan sosial, sesuai dengan prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial dalam Pancasila.⁶ Namun, pesangon juga menjadi tantangan finansial bagi pengusaha, terutama usaha kecil dan menengah, meskipun menghindari pembayaran pesangon dapat merusak reputasi perusahaan dan melanggar hukum.

Dalam praktiknya, pesangon bagi buruh yang di-PHK diatur oleh UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini menetapkan hak dan kewajiban buruh serta pengusaha terkait dengan PHK dan pesangon. Besaran pesangon biasanya ditentukan berdasarkan masa kerja buruh dan alasan PHK.⁷ Fenomena pesangon bagi buruh yang di-PHK dalam hubungan industrial harus mencerminkan nilai-nilai Pancasila, yaitu keadilan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan yang dipimpin oleh kebijaksanaan dalam permusyawaratan dan perwakilan, serta keadilan sosial. Penerapan yang benar dan adil dari undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan yang berlaku merupakan kunci untuk menjaga keseimbangan ini.

Penulis membahas mengenai PHK yang terjadi pada karyawan Garden Palace Hotel Surabaya setelah perusahaannya dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga Surabaya akibat kondisi keuangan yang buruk. Buruh yang di-PHK diizinkan menerima pesangon secara mencicil dengan kesepakatan pada 29 Maret 2021, namun hasilnya tidak sesuai kesepakatan. Terakhir, Hasan Syarifudin, Lesmiati, Dasuki, dan sembilan orang lainnya mengajukan gugatan

⁵ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Budi Sastra Panjaitan (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 109.

⁶ Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 27-28.

⁷ Tri Manisha et al., "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *e-Journal Komunikasi Yustisia* 5, no. 3 (2022): 129–144, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/51893>.

ke Pengadilan Negeri Surabaya untuk menunda kewajiban pembayaran utang (PKPU) terhadap PT MAMI pada awal Februari 2023 karena PT MAMI tidak membayar pesangon dan ratusan juta kepada buruh, serta sekitar 200 buruh tidak dibayar di Jalan Yos Sudarso, Surabaya. Selain itu, PT MAMI memiliki utang bank sekitar Rp300 miliar dan utang kepada mantan karyawan Garden Palace Hotel.

Jika sebuah perusahaan dinyatakan pailit, upah karyawan dan hak-hak mereka yang belum dibayar akan didahulukan untuk pembayarannya, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 81 Angka 33 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal ini menetapkan bahwa upah dan hak lain yang belum dibayar kepada buruh atau buruh harus diprioritaskan untuk dibayarkan jika perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi. Pembayaran upah buruh dan buruh diberikan prioritas lebih tinggi dibandingkan dengan semua kreditor kecuali kreditor yang memiliki hak jaminan kebendaan.

2. Perumusan Masalah

Penulis berpendapat bahwa dari sudut pandang hubungan industrial Pancasila dengan hak pesangon buruh dalam kasus pailit perusahaan, ada ketimpangan. Oleh karena itu, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pemenuhan hak buruh yang terkena PHK dalam hubungan industrial Pancasila?
- b. Bagaimana perlindungan hak pesangon buruh dalam Perusahaan yang dinyatakan pailit ditinjau dari perspektif hubungan industrial Pancasila?

3. Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian untuk mengeksplorasi implementasi hak-hak karyawan saat mengakhiri hubungan kerja di PT. Mas Murni yang mengalami kepailitan di Indonesia, dengan merujuk pada UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini berfokus pada kajian hukum normatif, yang menganalisis permasalahan berdasarkan peraturan hukum Indonesia. Dengan pendekatan ini, penulis ingin mengeksplorasi ius constitutum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam konteks dunia kerja di Indonesia, serta menerapkan pendekatan hukum empiris untuk memahami penerapan peraturan perundang-undangan dalam proses pengambilan keputusan.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk menyelidiki "Pemenuhan Hak Pesangon bagi Buruh yang Terkena PHK dalam Perkara Kepailitan Perusahaan Ditinjau dari Perspektif Hubungan Industrial Pancasila". Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan konteks sosial dari individu yang terlibat dalam situasi tersebut. Detail mengenai metode pengumpulan data dan teknik penarikan sampel yang sesuai untuk penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan studi kasus, dimana beberapa perusahaan yang mengalami kepailitan dipilih berdasarkan catatan mereka mengenai proses PHK dan pembayaran pesangon. Tujuannya adalah untuk melakukan analisis mendalam tentang bagaimana implementasi hak pesangon dilaksanakan, termasuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serta solusi yang ditemukan. Penelitian ini juga mencermati bagaimana proses tersebut mencerminkan nilai-nilai Pancasila yang menjadi landasan hubungan industrial di Indonesia.
- b. Penarikan data menggunakan seleksi kasus untuk studi kasus, dimana peneliti memilih kasus berdasarkan karakteristiknya yang unik atau representatif, seperti kasus dengan pertentangan hukum yang kompleks, perusahaan dari berbagai skala, atau kasus yang menghasilkan keputusan hukum yang memiliki dampak yang luas.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif analitis yang bertujuan untuk menyediakan data kepada peneliti tentang keadaan atau fenomena yang diteliti. Disebut deskriptif karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang mendalam, sistematis, dan menyeluruh tentang proses pemenuhan hak bagi para buruh.⁸ Dengan mengkombinasikan metode ini, penelitian dapat menggambarkan kompleksitas dan kedalaman isu pemenuhan hak pesangon bagi buruh yang terkena PHK dalam kasus kepailitan perusahaan, yang sedang diselidiki berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Ini memungkinkan untuk menangkap esensi isu tersebut dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila. Ini juga membantu untuk memahami implementasi nilai-nilai Pancasila dalam praktik nyata di Indonesia, serta mengidentifikasi tantangan dan kesenjangan yang mungkin timbul.

⁸ Muhamad Abas, "Analisis Pelanggaran Pembayaran Upah Minimum (Studi Putusan No.401/PID.B/2012/PN.Bwi)," *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2017): 45–59, <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/article/view/402>.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemenuhan hak buruh yang terkena PHK dalam hubungan industrial Pancasila

Dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila, memastikan pemenuhan hak bagi buruh yang di-PHK merupakan bagian integral dari nilai-nilai dasar negara Indonesia. Keadilan, kemanusiaan, kesepakatan bersama, dan solidaritas adalah komponen yang mendasari hubungan industrial Pancasila. Pemenuhan hak bagi buruh yang di-PHK mencakup aspek-aspek berikut, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Pancasila.⁹ Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, proses PHK (PHK) mengikuti ketentuan yang diatur oleh UU No 13/2003. PHK harus dilakukan dengan memastikan buruh mendapatkan hak-haknya secara adil, termasuk pesangon yang disesuaikan dengan masa kerja dan alasan pemutusan kontrak. Pengusaha diwajibkan memberikan pemberitahuan kepada buruh sebelum melakukan PHK, sebagai bentuk penghargaan terhadap prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab. Selain itu, prosedur PHK harus transparan dan melibatkan konsultasi dengan serikat buruh atau perwakilan buruh, serta mematuhi semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam situasi PHK, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan opsi pelatihan ulang atau penempatan kembali bagi buruh yang terkena dampak, sebagai upaya menerapkan prinsip keadilan sosial dan mendukung persatuan dalam hubungan industrial. Perlindungan terhadap diskriminasi juga harus dijamin, sehingga tidak ada buruh yang di-PHK berdasarkan faktor-faktor diskriminatif seperti agama, ras, jenis kelamin, atau afiliasi serikat buruh.

Menyediakan perlindungan terhadap hak-hak karyawan yang di-PHK sesuai dengan prinsip-prinsip Pancasila adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan pengusaha.¹⁰ Tindakan ini tidak hanya untuk memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga untuk menjaga harmoni dan keseimbangan dalam hubungan industrial, serta untuk mendukung stabilitas sosial dan ekonomi dalam masyarakat.¹¹ Dasar hukum untuk memenuhi hak buruh yang mengalami PHK (PHK) dalam kerangka Hubungan Industrial Pancasila utamanya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Beberapa landasan hukum terkait mencakup ketentuan-ketentuan yang mengatur pesangon, kompensasi, prosedur PHK yang

⁹ Sigit Rochadi, Adilita Pramanti, and Angga Sulaiman, *Hubungan Industrial Era Demokrasi* (Jakarta: Pensil 324, 2020).

¹⁰ Akis Jahari and Rachmatin Artita, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja," *Case Law Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100, <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/caselaw/article/view/3264>.

¹¹ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

adil, perlindungan dari diskriminasi, serta hak-hak lain yang dijamin untuk buruh dalam situasi PHK di Indonesia:¹²

- a. UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia mengatur berbagai aspek terkait PHK (PHK). Pasal 151 UU tersebut memberikan garis besar mengenai hak buruh yang di-PHK untuk menerima pesangon dan kompensasi sesuai dengan masa kerja dan alasan pemutusan. Selanjutnya, Pasal 156 hingga Pasal 159 mengatur prosedur yang harus diikuti dalam melakukan PHK, termasuk kewajiban pengusaha untuk memberikan pemberitahuan kepada buruh sebelumnya dan melakukan konsultasi dengan serikat buruh atau perwakilan buruh. Sementara itu, Pasal 164 menegaskan larangan terhadap PHK yang didasarkan pada alasan-alasan yang bersifat diskriminatif seperti agama, ras, jenis kelamin, atau afiliasi serikat buruh.
- b. UU No 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur prosedur penyelesaian konflik dalam hubungan industrial, termasuk perselisihan yang timbul dari PHK (PHK). Undang-undang ini memberikan hak kepada buruh atau serikat buruh untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika mereka merasa hak-haknya tidak dipenuhi dalam proses PHK. Ini mencakup upaya untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, arbitrase, atau melalui putusan pengadilan, dengan tujuan untuk mencapai keadilan dan penyelesaian yang adil bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.
- c. PP No 78/2015 tentang Pengupahan mengatur berbagai aspek terkait sistem pengupahan di Indonesia, termasuk komponen-komponen yang harus dibayarkan kepada buruh saat terjadi PHK (PHK). Meskipun peraturan ini utamanya mengatur tentang pengupahan, namun juga menetapkan bahwa dalam kasus PHK, buruh memiliki hak untuk menerima kompensasi atas hak-hak tertentu seperti uang cuti yang belum diambil. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa buruh mendapatkan perlindungan yang layak terhadap hak-haknya, termasuk dalam situasi yang melibatkan PHK di tempat kerja.
- d. Indonesia telah menyetujui beberapa konvensi International Labour Organization (ILO) yang berkaitan dengan perlindungan buruh, termasuk dalam konteks PHK (PHK). Meskipun konvensi-konvensi ini tidak secara khusus mengatur PHK, namun mereka

¹² Rizki Amalia Mulika, "Kepailitan Sebagai Instrumen Hukum Untuk Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Tidak Dijalankan Dengan Sukarela" (Universitas Airlangga, 2016).

menyoroti prinsip-prinsip penting seperti dialog sosial, hak untuk berserikat, dan negosiasi kolektif yang relevan dalam hubungan industrial. Ratifikasi konvensi-konvensi ini menunjukkan komitmen Indonesia untuk mematuhi standar internasional dalam melindungi hak-hak buruh, termasuk dalam situasi yang melibatkan PHK di tempat kerja.

- e. Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 1945 memberikan landasan filosofis dan konstitusional yang penting bagi perlindungan hak buruh di Indonesia, meskipun keduanya tidak secara khusus mengatur tentang PHK (PHK). Prinsip-prinsip yang terkandung dalam Pancasila, seperti keadilan sosial, persatuan, dan kesejahteraan, serta nilai-nilai yang ditegaskan dalam UUD 1945, memberikan mandat bagi pemerintah untuk memastikan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, termasuk dalam hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial dan perlindungan hak-hak buruh.

Jika terjadi perselisihan antara pengusaha dan buruh yang di-PHK, keputusan pengadilan dapat berperan penting dalam menegakkan hak-hak buruh. Pengadilan memiliki kewenangan untuk menetapkan jumlah pesangon yang harus dibayarkan atau memberikan sanksi kepada pengusaha jika terbukti melakukan pelanggaran. Semua proses hukum ini harus senantiasa mengikuti prinsip-prinsip yang terdapat dalam Pancasila, yang menjadi landasan negara Indonesia.¹³ Pemenuhan hak buruh yang mengalami PHK harus berdasarkan pada nilai-nilai seperti keadilan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, dan keadilan sosial. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan serikat buruh diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak buruh yang mengalami PHK dihormati dan dipenuhi sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut.

Menurut Hubungan Industrial Pancasila, pemenuhan hak buruh yang mengalami PHK harus dilakukan karena hal ini mencerminkan nilai-nilai dasar negara Indonesia.¹⁴ Berdasarkan prinsip-prinsip Pancasila, penulis menyimpulkan bahwa pemenuhan hak-hak buruh diatur melalui undang-undang, peraturan pemerintah, dan kontrak kerja. Pemerintah, pengusaha, dan serikat buruh memiliki peran krusial dalam memastikan penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak ini. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan kerja, Indonesia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, adil, dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat. Memenuhi hak-hak buruh yang mengalami PHK

¹³ Sapta Dwikardana, "Sistem Hubungan Industrial Di Indonesia: Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Hubungan Industrial Pancasila.(Studi Kasus Di PT. Unilever Indonesia Dan Indofood)" (Univer, 1994).

¹⁴ Ronald Saija, "Rekonstruksi Kompetensi Pengadilan Niaga Dan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Upah Hak Tenaga Kerja Sebagai Kreditor Preferen Pada Perusahaan Pailit," *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 3, no. 2 (2018): 317–329.

merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan ini, dan pemahaman yang mendalam terhadap prinsip-prinsip Pancasila menjadi fondasi utama dalam upaya tersebut.

2. Perlindungan Hak Pesangon Buruh dalam Perusahaan Yang dinyatakan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Hubungan Industrial Pancasila

Sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU No 13/Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika terjadi PHK, pengusaha wajib membayar pesangon, kompensasi masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh. Komponen upah yang menjadi dasar perhitungan uang pesangon, sesuai dengan Pasal 157 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 34 ayat (1) Peraturan PP Nomor 78 Tahun 2015, meliputi, Berkenaan dengan pembayaran pesangon kepada buruh atau buruh yang diatur berdasarkan Pasal 35 PP Nomor 78 tahun 2015, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh buruh atau buruh beserta keluarganya. Jika upah harian diterapkan, penghasilan sebulan dihitung sebagai 30 kali upah harian. Jika upah berdasarkan satuan hasil, potongan atau komisi, penghasilan harian dihitung berdasarkan rata-rata pendapatan harian selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak kurang dari upah minimum yang berlaku di kabupaten atau kota setempat. Apabila upah buruh tergantung pada kondisi cuaca atau dilakukan berdasarkan upah borongan, perhitungan penghasilan sebulan didasarkan pada rata-rata upah selama 12 bulan terakhir.¹⁵

Dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila, memenuhi hak buruh yang mengalami PHK merupakan hal yang krusial dan mencerminkan nilai-nilai fundamental Indonesia. Prinsip-prinsip Pancasila menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak atas keadilan, kemanusiaan, kesepakatan bersama, persatuan, dan keadilan sosial. Dengan memastikan pemenuhan hak buruh yang di-PHK, pemerintah dan pengusaha tidak hanya mematuhi kewajiban hukum tetapi juga mempromosikan keseimbangan dan harmoni dalam hubungan industrial. Hal ini tidak hanya penting untuk menjaga stabilitas ekonomi dan sosial, tetapi juga untuk mewujudkan visi Pancasila akan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, Pemenuhan hak-hak buruh yang di-PHK merupakan aspek yang sangat penting dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila. Ini tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai dasar negara Indonesia, tetapi juga mengikuti prinsip-prinsip Pancasila yang mendasar seperti

¹⁵ Rizki Amalia Mulika, "Kepailitan Sebagai Instrumen Hukum Untuk Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Tidak Dijalankan Dengan Sukarela ."

keadilan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, dan keadilan sosial. Proses pemenuhan hak tersebut harus memastikan bahwa buruh yang di-PHK menerima kompensasi yang adil sesuai dengan alasan PHK dan masa kerja mereka, dengan memperhatikan aspek-aspek kemanusiaan seperti pemberitahuan yang tepat, komunikasi yang transparan, serta melibatkan perwakilan serikat buruh dalam perundingan. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil bagi semua pihak yang terlibat, sejalan dengan tujuan untuk mencapai stabilitas sosial dan ekonomi yang berkelanjutan.¹⁶

Dalam praktiknya, realisasi hak-hak yang terpusat diatur oleh undang-undang, peraturan pemerintah, dan kontrak kerja. Pemerintah, pengusaha dan serikat buruh mempunyai peran penting dalam memastikan bahwa hak-hak ini dihormati dan dilindungi. Namun pada kasus Garden Palace Hotel Surabaya, terdapat 200 buruh yang belum sepenuhnya menerima haknya sebagai buruh yang diberhentikan, sehingga para buruh tersebut mengajukan banding atas putusan nomor 1565K/Pdt.sus-PHI/2022, yang mana Majelis Hakim menerima keputusan tersebut. permintaan penggugat, buruh. Mami (Garden Palace Hotel Surabaya), memberikan kompensasi pesangon dan lembur sebesar 987 juta kepada tergugat kepada masing-masing penggugat dan menolak tuntutan penggugat lainnya.

Dalam putusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa majelis hakim mengacu pada Pasal 165 UU No 13/2003 yang mengatur bahwa hak pesangon bagi karyawan saat perusahaan dinyatakan pailit adalah 2 kali lipat pesangon ditambah 1 kali lipat masa kerja. Keputusan ini merupakan implementasi dari prinsip Hubungan Industrial Pancasila, di mana majelis hakim memastikan bahwa hak pesangon bagi karyawan dalam situasi perusahaan pailit bukan hanya sekadar memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga sebagai ekspresi dari nilai-nilai Pancasila dalam praktik hubungan perburuhan di Indonesia, yang bertujuan menciptakan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut.

C. KESIMPULAN

Dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila, pentingnya memenuhi hak-hak buruh yang di-PHK mencerminkan nilai-nilai dasar negara Indonesia yang tertuang dalam Pancasila. Pemenuhan hak-hak ini diatur oleh berbagai undang-undang, peraturan pemerintah, dan perjanjian kerja yang berlaku. Pemerintah, pengusaha, dan serikat buruh memiliki peran

¹⁶ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

sentral dalam memastikan bahwa hak-hak tersebut dijaga dan dihormati. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Pancasila ke dalam hubungan industrial, Indonesia berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, adil, dan berkeadilan bagi semua yang terlibat. Mewujudkan pemenuhan hak-hak buruh yang di-PHK adalah salah satu langkah penting dalam mencapai tujuan ini, dan pemahaman yang kuat terhadap prinsip-prinsip Pancasila menjadi landasan yang sangat krusial dalam upaya tersebut.

Dalam kasus Garden Palace Hotel Surabaya di mana 200 buruh belum menerima sepenuhnya hak mereka setelah di-PHK, para buruh mengajukan kasasi dengan Putusan Nomor 1565K/Pdt.sus-PHI/2022. Penulis menyimpulkan bahwa majelis hakim dalam memutuskan kasus ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 165 UU No 13/2003, di mana jika perusahaan dinyatakan pailit, hak pesangon buruh adalah dua kali uang pesangon ditambah uang penghargaan masa kerja satu kali, serta pengganti hak lainnya. Dengan demikian, dalam kasus ini, prinsip Hubungan Industrial Pancasila telah terpenuhi oleh majelis hakim yang memastikan bahwa hak pesangon bagi buruh di perusahaan yang pailit bukan hanya merupakan kewajiban hukum semata, tetapi juga merupakan implementasi nilai-nilai Pancasila dalam praktik hubungan kerja di Indonesia, yang bertujuan untuk menciptakan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. "Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Buruh/Buruh." *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2019): 1–16.
- Anjar Kususiyanah. "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Invest Journal of Sharia & Economic Law*. *Invest Journal of Sharia & Economic Law* 1, no. 2 (2021): 42–59.
- Devi Rahayu. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Jahari, Akis, and Rachmatin Artita. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Case Law Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/caselaw/article/view/3264>.
- Karina Prameswari, and Emi Puasa Handayani. "Pengaturan PHK Antara Karyawan Dengan Perusahaan." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2020): 99–112.
- Luis Marnisah. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta:

Deepublish, 2019.

- Manisha, Tri, Roitona Pakpahan, Si Nguruah Ardhya, and M Jodi Setianto. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *e-Journal Komunikasi Yustisia* 5, no. 3 (2022): 129–144. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/51893>.
- Muhamad Abas. "Analisis Pelanggaran Pembayaran Upah Minimum (Studi Putusan No.401/PID.B/2012/PN.Bwi)." *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2017): 45–59. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/JustisiJurnalIlmuHukum/article/view/402>.
- Rizki Amalia Mulika. "Kepailitan Sebagai Instrumen Hukum Untuk Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Tidak Dijalankan Dengan Sukarela ." Universitas Airlangga, 2016.
- Ronald Saija. "Rekonstruksi Kompetensi Pengadilan Niaga Dan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Upah Hak Tenaga Kerja Sebagai Kreditor Preferen Pada Perusahaan Pailit." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 3, no. 2 (2018): 317–329.
- Rumimpunu Fritje. "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)." *Jurnal Hukum Unsrat* 2, no. 2 (2014): 117–126.
- Sapta Dwikardana. "Sistem Hubungan Industrial Di Indonesia: Efektivitas Pelaksanaan Kebijakan Hubungan Industrial Pancasila.(Studi Kasus Di PT. Unilever Indonesia Dan Indofood)." Univer, 1994.
- Sigit Rochadi, Adilita Pramanti, and Angga Sulaiman. *Hubungan Industrial Era Demokrasi*. Jakarta: Pensil 324, 2020.