

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 6, July 2024, Halaman 37-43
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11520005)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11520005>

Jaminan Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus PHK Massal Shopee Indonesia Tahun 2023

Ayza Rachma Zahranisza¹, Regita Fakhira², Zahra Awaliyany Safitri³,
Amanda Maharani Fachri⁴

¹²³⁴Program Studi S1-Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email : 2210611212@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611215@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611222@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611259@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah peristiwa umum yang terjadi di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis mekanisme jaminan atas pemberian pesangon terhadap karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja dan menganalisis tingkat kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon terhadap karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggunakan metode yuridis normatif. Hasil penelitian menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Indonesia yang mengangkat kasus Pemutusan Hubungan Kerja massal yang terjadi di Shopee Indonesia. PHK yang dilakukan oleh perusahaan ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia, termasuk pada pesangon yang didapatkan pekerja yang terdampak PHK. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan aturan mengenai PHK sudah cukup baik meskipun tetap ada upaya-upaya untuk terus mengawasi isu tersebut.

Kata kunci : *Ketenagakerjaan, pesangon*

Abstract

Termination of Employment is a common event that occurs in the employment sector. The provisions for layoffs are regulated in Law Number 13 of 2003. This research aims to analyze the guarantee mechanism for providing severance pay to employees affected by termination of employment and analyze the level of company compliance in providing severance pay to employees affected by termination of employment using normative juridical methods. The results of the research explain the termination of employment relations that occurred in Indonesia, which highlights the case of mass termination of employment relations that occurred at Shopee Indonesia. The layoffs carried out by this company went well and in accordance with the laws in force in Indonesia, including the severance pay received by workers affected by the layoffs. Based on this, it can be concluded that the implementation of the rules regarding layoffs is quite good, although there are still efforts to continue to address this issue.

Keywords: *Employment, severance pay*

Article Info

Received date: 25 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 07 June 2024

PENDAHULUAN

Fenomena pemutusan hubungan kerja atau sering dikenal dengan singkatan PHK adalah peristiwa yang sangat umum dijumpai dan alasan dibaliknya pun beragam. Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah proses yang dapat menimbulkan dampak psikologis, sosial, dan ekonomi yang signifikan bagi karyawan yang terkena dampaknya. Dalam menghadapi situasi ini, pemberian pesangon menjadi salah satu mekanisme dan parameter yang sudah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang kehilangan pekerjaan. Pesangon tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi finansial semata, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi serta apresiasi terhadap karyawan selama bekerja di perusahaan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mencakup pemutusan hubungan kerja yang berlaku pada seluruh badan usaha, baik yang berbadan hukum maupun tidak. Ketentuan ini berlaku untuk usaha milik perseorangan ataupun kemitraan, baik yang dimiliki oleh pihak swasta maupun negara, termasuk usaha-usaha sosial dan jenis usaha lain yang memiliki pengelola serta mempekerjakan orang dengan memberikan upah setiap bulannya yang

dibayarkan menggunakan mata uang Rupiah. Maka pemberian pesangon atau imbalan dalam bentuk lain yang dapat menunjang karier dan produktivitas karyawan di tempat dan kesempatan selanjutnya sudah seharusnya didapatkan karyawan yang terdampak PHK.

Shopee Indonesia adalah salah satu perusahaan multinasional yang bergerak di bidang aplikasi *e-commerce*/toko daring penyedia layanan transaksi daring. Kebijakan Shopee Indonesia melakukan PHK massal dalam gelombang waktu kurang lebih enam (6) bulan di tahun 2022. Alasan Shopee Indonesia melakukan PHK Massal ini dikarenakan kondisi ekonomi global yang menuntut Shopee Indonesia agar lebih cepat beradaptasi dan mengevaluasi prioritas menjadi lebih efisien. Shopee Indonesia melakukan PHK massal sebagai bagian dari strategi restrukturisasi untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks. Tentu dengan adanya keputusan Shopee Indonesia PHK massal ini menimbulkan berbagai reaksi dari karyawan, serikat pekerja, dan masyarakat luas.

Fakta-fakta mengingat besarnya skala PHK dan dampak yang diakibatkan, penting untuk menganalisis bagaimana Shopee Indonesia mengimplementasikan kebijakan pemberian pesangon dan bagaimana kebijakan tersebut mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia saat itu. Dalam konteks PHK massal yang dilakukan oleh Shopee Indonesia pada tahun 2022 lalu didasarkan pada Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang memungkinkan perusahaan melakukan PHK demi efisiensi. Namun dibalik itu mengakibatkan banyak pekerja yang terkena dampak seperti menghadapi ketidakpastian ekonomi dan sosial akibat kehilangan pekerjaan mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai PHK Massal yang dilakukan suatu perusahaan serta praktek pemberian pesangon di perusahaan besar dan menyarankan perbaikan kebijakan untuk melindungi hak-hak karyawan yang membangun dan mendukung perjalanan karier mereka di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif. Normative yang dimana artinya adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder. Jenis penelitian yang digunakan ini adalah pendekatan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta menganalisis konsep hukum, sumber bahan hukum yang digunakan dalam jurnal terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik yang digunakan dalam menganalisis bahan hukum menggunakan teknik evaluasi, teknik deskriptif, dan teknik argumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Jaminan Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perusahaan merupakan sebuah badan yang menyediakan lapangan pekerjaan bagi seseorang. Dalam praktiknya sebuah perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawainya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait dengan karyawan adalah Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur beberapa hal yang perlu dipenuhi oleh sebuah perusahaan kepada pegawainya. Salah satu hal krusial yang perlu diatur adalah sebuah jaminan jika seorang karyawan diputus hubungan kerjanya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan kejadian yang tidak jarang terjadi dalam dunia kerja dan seringkali menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi para pekerja yang terlibat. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, mulai dari restrukturisasi perusahaan, penurunan kinerja, hingga alasan ekonomi. Dalam konteks ini, jaminan pemberian pesangon kepada karyawan yang di-PHK menjadi sebuah mekanisme yang krusial untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada para pekerja yang terkena dampaknya. Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri memiliki beberapa jenis, antara lain :

1) Pemutusan Kontrak Kerja atas Dasar Hukum;

Pemutusan kontrak kerja bisa terjadi jika seorang pekerja meninggal dunia atau jika masa berlaku kontrak kerja telah habis. Dalam kasus ini, surat pemutusan kerja tidak diperlukan karena hubungan kerja secara otomatis terputus secara hukum karena situasi yang terjadi.

2) Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak;

Meskipun pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, perusahaan tetap memiliki wewenang untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Biasanya hal ini terjadi akibat pelanggaran terhadap kontrak kerja. Bahkan, pengunduran diri seorang karyawan pun dapat dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja tunggal pihak. Singkatnya, jenis pemutusan ini terjadi ketika salah satu pihak, baik perusahaan maupun karyawan, menginginkannya.

3) Pemutusan Hubungan Kerja karena Keadaan Khusus;

Terdapat beberapa kondisi khusus yang bisa menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Sebagai contoh, ketika seorang karyawan sakit dalam jangka waktu yang lama, saat terjadi restrukturisasi perusahaan, saat perusahaan mengalami kebangkrutan, atau ketika perusahaan mengalami kerugian secara berkelanjutan.

4) Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran Serius

Meskipun sebuah perusahaan tidak bisa sembarangan memutuskan hubungan kerja setiap kali terjadi kesalahan, namun jika kesalahan tersebut termasuk dalam kategori serius, maka pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan. Contohnya adalah kasus penipuan, penggelapan dana, pelecehan terhadap rekan kerja, atau bahkan tindakan peretasan data rahasia perusahaan.

Pemberian pesangon kepada karyawan yang di-PHK merupakan salah satu upaya untuk memberikan kompensasi atas kehilangan pekerjaan yang tidak terduga, serta untuk membantu para pekerja dalam mengatasi tantangan keuangan yang mungkin timbul akibat pemutusan hubungan kerja tersebut. Selain itu, jaminan pesangon juga memiliki peran penting dalam menjaga kestabilan sosial dan ekonomi, dengan memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dalam hal ini tentunya sebuah perusahaan haruslah memperhatikan syarat-syarat dalam pelaksanaan jaminan pemberian pesangon terhadap karyawan yang terdampak PHK. Dasar hukum dalam pengaturan PHK di Indonesia sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengepahan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, perusahaan wajib memberikan pesangon kepada karyawan yang terdampak PHK. Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam hal ini sebuah perjanjian kerja akan dinyatakan selesai ketika sudah berada pada posisi, sebagai berikut :

- 1) Tenaga kerja meninggal;
- 2) Masa kontrak kerja selesai dan tidak lagi diperpanjang;
- 3) Terbitnya keputusan pengadilan atau ketetapan lembaga persengketaan hubungan industrial dengan memiliki status hukum yang tetap (*inkracht*);
- 4) Terdapat pasal dalam perjanjian yang mengatur tentang perjanjian kerja yang selesai dan telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Selain adanya situasi dan kondisi terkait dengan pemutusan hubungan kerja, dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan perusahaan dilarang mem-PHK pegawainya dengan beberapa keadaan, sebagai berikut :

1. Karyawan yang absen dalam bekerja atau berhalangan hadir disebabkan menderita sakit dilengkapi bukti medis berupa surat keterangan dari dokter yang menyatakan karyawan tersebut sakit dan memerlukan perawatan dan tidak terjadi dalam kurun 12 bulan secara berurutan;
2. Karyawan yang sedang memenuhi panggilan (kewajiban) bela negara;
3. Karyawan yang sedang menunaikan ibadah sesuai dengan perintah agamanya;
4. Karyawan yang sedang cuti karena sedang melangsungkan pernikahan;
5. Karyawan wanita yang sedang menjalani masa hamil, persalinan, menyusui anaknya atau saat sedang mengalami keguguran;
6. Karyawan yang sedang menjadi delegasi dalam kepengurusan perserikatan kerja (ikatan buruh);
7. Karyawan Satu kantor, satu perusahaan dengan pasangan ataupun anggota keluarga lain;
8. Karyawan yang melaporkan pemilik perusahaannya kepada pihak polisi karena telah melakukan pelanggaran hukum dan tindak pidana;

9. Pemahaman yang berbeda terkait dengan SARA (suku, agama, rasialis, dan agama);
10. Karyawan yang mengalami kecelakaan atau kecacatan berat (permanen).

Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan-alasan, antara lain :

1. Alasan Ekonomi. Keadaan ini terjadi ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan sehingga tidak mampu lagi membayar pekerja;
2. Alasan Efisiensi. Sebuah Perusahaan melakukan efisiensi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaannya;
3. Alasan Teknis. Perusahaan mengalami perubahan teknologi atau proses produksi yang mengharuskan pengurangan jumlah pekerja;
4. Alasan Force Majeure. Terjadi peristiwa yang tidak terduga dan di luar kendali perusahaan, seperti bencana alam, kebakaran, atau kerusuhan;
5. Alasan pelanggaran disiplin. Alasan ini terjadi jika pekerja melakukan pelanggaran disiplin yang berat dan berulang kali;
6. Alasan Putusan Pengadilan. Putusan pengadilan terjadi ketika seorang Pekerja dihukum penjara karena melakukan tindak pidana.

Contoh dari perusahaan yang melakukan PHK kepada karyawannya sesuai dengan alasan-alasan diatas adalah perusahaan *startup* Shopee. Shopee kembali melakukan PHK kepada karyawannya dengan alasan efisiensi pada tahun 2023. Sebelumnya, Shopee pernah melakukan PHK kepada karyawannya pada September 2022 karena adanya alasan ekonomi global yang tak menentu menyebabkan Shopee perlu beradaptasi kembali dan berevaluasi terhadap bisnisnya.

Sebuah perusahaan harus memberikan pesangon atau kompensasi kepada karyawan yang terdampak oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Seorang pekerja/buruh yang diPHK mempunyai hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan hak-hak lainnya. Perusahaan wajib memberitahukan PHK kepada karyawan secara tertulis 14 hari sebelum tanggal PHK. Setelah adanya pemberitahuan PHK seorang karyawan dapat mengajukan perundingan kepada perusahaan hingga mencapai kesepakatan terkait dengan pesangon yang akan diberikan. Proses terakhir setelah perundingan atau mediasi adalah pembayaran pesangon oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tanggal karyawan tersebut di PHK.

Upaya Meningkatkan Kepatuhan Perusahaan Dalam Memberikan Pesangon Terhadap Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan oleh perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan dan tentunya keputusan tersebut sudah penuh akan pertimbangan. Karyawan yang masih tetap berada di perusahaan tersebut dan tidak terkena pengurangan karyawan (*layoff*) harus memiliki rasa bersyukur karena tetap dipertahankan oleh perusahaan. Mereka yang kurang beruntung harus menghadapi situasi yang tidak menguntungkan berupa pemutusan hubungan kerja tersebut. Dampak dari pemutusan hubungan kerja bukan sekedar berhenti dalam pekerjaan yang sudah dilakukan dalam keseharian karyawan, namun juga berpengaruh terhadap kehidupan pribadi seperti dampak psikologis, kehidupan sosial, kesehatan keluarga, perencanaan karir kedepannya, serta berhentinya bonus dan tunjangan yang kerap didapatkan para karyawan dari sebuah perusahaan.

Sebuah perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak milik karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh negara.

Pada beberapa kasus yang ada di Indonesia, hal ini seringkali dianggap sepele oleh perusahaan, tidak dipatuhi, dan bahkan semena-mena terhadap mantan karyawan perusahaan yang terdampak pemutusan hubungan kerja tersebut. Kurangnya perhatian khusus dari pihak eksternal, termasuk pemerintah, menjadi salah satu penyebab lainnya pertanggungjawaban ini. Hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti tuntutan hukum dari karyawan, kerusakan citra perusahaan, dan gangguan stabilitas ketenagakerjaan. Maka dari itu, perusahaan harus mendapatkan peninjauan dan pengawasan lebih lanjut terkait terlaksananya pemenuhan hak-hak karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja. Kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon terhadap para karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja merupakan cerminan bagaimana etika perusahaan tersebut dalam memanusiaikan para karyawannya sehingga harus serta merta untuk selalu ditingkatkan.

Pada kenyataannya berbagai upaya dapat dilakukan untuk menciptakan situasi dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan turut mempertahankan etika moral antar manusia. Hal ini bergantung kepada sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang memiliki inisiasi untuk berperilaku berbanding lurus dengan norma yang ada. Beberapa upaya dapat dilakukan oleh internal perusahaan untuk meningkatkan kepatuhan dalam memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut.

Pertama, perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan. Seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan pertama, perusahaan harus memahami dengan baik peraturan perundang-undangan terkait pesangon. Perusahaan perlu memahami hak dan kewajiban karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, serta besaran pesangon yang harus dibayarkan. Kedua, perusahaan perlu memiliki kebijakan internal yang jelas tentang pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan. Ketiga, perusahaan dapat melakukan sosialisasi dan edukasi kepada karyawan tentang kesadaran hukum akan hak-hak mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau penyebaran informasi melalui media internal perusahaan. Selanjutnya, perusahaan juga perlu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan internal terkait PHK dan pemberian pesangon. Hal ini untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut berjalan dengan efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena PHK merupakan isu penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan tersebut:

1. Penguatan Penegakan Hukum
2. Melakukan Inspeksi dan Penegakan Hukum: Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dan Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) perlu melakukan inspeksi rutin terhadap perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, termasuk terkait pemberian pesangon.
3. Menindak Tegas Pelanggar: Penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan, termasuk terkait pemberian pesangon, perlu dilakukan. Hal ini dapat berupa sanksi administratif maupun pidana.

Peningkatan Peran Serta Serikat Pekerja dengan memperkuat Peran Serikat Pekerja dalam mengawasi dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, termasuk terkait pemberian pesangon. Serikat pekerja juga perlu membangun negosiasi yang efektif dengan perusahaan untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi. Kapasitas serikat pekerja dalam memahami peraturan ketenagakerjaan pun perlu ditingkatkan.

Pengembangan Mekanisme Penyelesaian Sengketa dengan memperkuat Peran Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja (P2HK) dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, termasuk terkait pesangon, perlu diperkuat dan perlunya pembuatan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang cepat, efisien, dan berbiaya rendah.

Dengan menerapkan upaya-upaya di atas, perusahaan dapat meningkatkan kepatuhan dalam memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena PHK. Hal ini tidak hanya akan membantu perusahaan untuk menghindari masalah hukum, tetapi juga dapat membantu membangun citra perusahaan yang positif dan bertanggung jawab. Selain upaya-upaya di atas, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk bekerja sama dengan serikat pekerja atau lembaga terkait lainnya dalam proses PHK. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa hak-hak karyawan terlindungi dengan baik dan proses PHK berjalan dengan lancar.

Sejalan dengan hal tersebut, pada kasus yang terjadi di perusahaan Shopee Indonesia pun merupakan keputusan yang sulit yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mereka telah mengusahakan solusi terbaik bagi semua pihak yang terlibat. Perusahaan memastikan bahwa karyawan yang terdampak akan terus mendapatkan dukungan dari Shopee untuk proses selanjutnya setelah pengumuman pemutusan hubungan kerja.

Proses yang dilakukan telah mengikuti perundang-undangan dengan masa pemberitahuan 14 hari kerja sebelum hari kerja terakhir. Pihak Shopee Indonesia juga melanjutkan bahwa karyawan yang terkena dampak penyesuaian ini juga akan mendapatkan pesangon sesuai dengan aturan yang berlaku, ditambah dengan 1 bulan gaji dan Tunjangan Hari Raya (THR) bagi karyawan Muslim. Seluruh karyawan yang terkena dampak tersebut juga masih dapat memanfaatkan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan hingga 3 bulan setelah hari kerja terakhir. Sebelumnya, pada tahun 2022

tepatnya bulan September, Shopee Indonesia juga pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap kurang lebih 180 karyawan. Alasan yang digunakan pada keputusan kala itu adalah perusahaan melakukannya karena kondisi ekonomi global yang tidak menentu, sehingga perusahaan dituntut untuk lebih cepat beradaptasi dan harus mengevaluasi prioritas bisnis agar menjadi lebih efisien. Keputusan tersebut merupakan langkah terakhir yang cukup sulit untuk ditempuh oleh Shopee Indonesia.

Maka dari itu, kewajiban-kewajiban dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan Shopee Indonesia terhadap para karyawannya, sudah dijalankan dengan cukup baik. Kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon terhadap karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja memang sepatutnya ditaati sesuai peraturan perundang-undangan yang telah disepakati bersama antara perusahaan dengan karyawan.

Dengan demikian, upaya-upaya meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon terhadap karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja seperti yang sudah disebutkan di atas perlu dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam memberikan pesangon kepada karyawan yang terkena PHK. Hal ini penting untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Selain upaya-upaya di atas, perlu juga dilakukan upaya preventif untuk meminimalkan terjadinya PHK, seperti dengan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

SIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan fenomena yang marak terjadi di dalam lingkup ketenagakerjaan. Menurut hukum yang berlaku di Indonesia, Pemutusan Hubungan Kerja sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Terjadinya PHK pada karyawan tentu berdampak besar bagi kehidupannya, khususnya pada aspek ekonomi. Maka dari itu setiap kali karyawan dikenakan PHK, maka sudah seharusnya pengusaha tersebut memberikan pesangon sebagai bentuk pemberian perlindungan dan kesejahteraan akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Setiap pekerja yang dikenakan PHK mempunyai hak atas pesangon, uang penghargaan kerja, uang penggantian hak, dan beberapa hak lainnya. Pemberlakuan PHK pun memiliki tata cara yang baik, yaitu perusahaan tersebut wajib memberitahukan PHK pada karyawan secara tertulis dari 14 hari sebelum tanggal PHK, setelah itu pekerja berhak mengajukan perundingan kepada perusahaan terkait pesangon yang didapatkannya, setelah itu perusahaan wajib membayar pesangon kepada karyawan tersebut sesuai dengan tanggal PHK diberlakukan.

Pada Pasal 153 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang larangan perusahaan mem-PHK karyawan, begitu pula dengan alasan-alasan diperbolehkan pemberlakuan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian kali ini berfokus pada kasus PHK massal di Shopee Indonesia pada tahun 2023. Alasan Shopee melakukan PHK pada karyawannya karena alasan ekonomi global. Oleh karena itu PHK yang dilakukan Shopee Indonesia sudah dijalankan dengan benar.

SARAN

Adanya Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia perlu dikawal dengan baik pengimplementasiannya. Pemberlakuan PHK beresiko tinggi melanggar aturan-aturan yang berlaku. Meskipun begitu, terdapat beberapa upaya yang perlu dilakukan oleh para serikat untuk terus mengawal isu PHK dengan baik dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Upaya tersebut antara lain memperkuat perannya, membangun negosiasi efektif, dan meningkatkan kapasitas serikat pekerja, sedangkan bagi penegak hukum yaitu melakukan inspeksi, menindak tegas pelanggar, dan meningkatkan kesadaran hukum.

REFERENSI

- Simanjuntak, D. D. H. (2012). *PHK dan Pesangon Karyawan*. Media Pressindo.
- Asikin, Zainal, (2010). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhammad, Abdulkadir, (1993). *Hukum Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung.
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 265-285.

- Apriawal, J. (2022). Resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1), 27-38.
- Putri, R. K., Sari, R. I., Wahyuningsih, R., Meikhati, E., & Aji, A. W. (2021). Efek Pandemi Covid 19: Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan perekonomian di Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 72-77.
- Achiel, Y., Soffy, B., Eka, A. A., & Kumaya, J. R. (2020). Dampak pandemi covid-19 bagi pekerja “PHK, pemotongan gaji, dan motivasi kerja”. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 1(2), 1-10.
- Prameswari, K., & Handayani, E. P. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 99-112.
- Ma'rifattullah, I. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dan kepercayaan diri karyawan terhadap kecemasan isu pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3).
- Muslim, M. (2015). Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 100-110.
- Zulhartati, S. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1).
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
<https://megapolitan.kompas.com/read/2022/12/09/12585891/cerita-pegawai-shopee-kena-phk-massal-kaget-nangis-kini-sudah-move-on-dan?page=all>