

ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG TIDAK MEMENUHI TARGET KERJA (STUDI PADA PERUSAHAAN PT. X DI SURABAYA)

Adela Oktaviani Putri

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya

adelaoktaviani.20111@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena pelanggaran peraturan perusahaan. Salah satu pelanggaran peraturan perusahaan yang terjadi ialah tidak memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan dan berujung pada PHK dengan menyatakan bahwa pekerja melakukan tindakan indisipliner. Perusahaan dapat melakukan PHK akibat pekerja melakukan pelanggaran peraturan perusahaan termuat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf k UU No. 6 Tahun 2023. Dalam hal PHK akibat pelanggaran peraturan perusahaan, pekerja mendapat hak sebagaimana Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Terdapat kasus pekerja yang di putus hubungannya akibat pelanggaran peraturan perusahaan namun tidak mendapatkan uang penggantian hak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah pekerja yang tidak memenuhi target kerja dapat diputus hubungannya serta untuk memahami akibat hukum yang ditimbulkan akibat pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran peraturan perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan. Metode analisis bahan hukum yang digunakan bersifat deskriptif dan perspektif. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja A yang tidak memenuhi target kerja dapat dikatakan telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023. Berdasarkan perjanjian bersama antara pekerja dengan perusahaan hak yang didapatkan oleh pekerja yang melanggar peraturan perusahaan hanya mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tanpa uang penggantian hak tidak sesuai sebagaimana Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021.

Kata Kunci: PHK, Target Kerja, Peraturan Perusahaan.

Abstract

Termination of Employment (PHK) may occur due to violations of company regulation. One of the violations of company regulations that occurred was not meeting the work targets set by the company and led to layoffs by stating that workers took disciplinary action. Companies can lay off due to workers violating company regulations contained in Article 154A paragraph (1) letter k of Law No. 6 2023. In event, layoffs due to violations of company regulations, workers get rights according to Article 52 paragraph (1) PP No. 35 2021. There are cases of workers who are terminated due to violations of company regulations but do not get reimbursement money. The purpose of this study to determine whether workers who do not meet work targets can be terminated and to understand the legal consequences arising from termination of employment due to violations of company regulations. This research uses a type of normative legal research with a statutory approach and conceptual approach. The technique of collecting legal materials is literature study. The method analysis of legal materials is descriptive and perspective. The results showed that worker A who did not meet the work target could be said to have violated the Company Regulations PT. X Year 2021-2023. Based on a collective agreement between workers and companies, the rights obtained by workers who violate company regulations only get severance pay and service period award money without compensation money, not accordance with Article 52 paragraph (1) PP No. 35 2021.

Keywords: Layoffs, Work Targets, Company Regulations.

PENDAHULUAN

Negara memiliki kewajiban dalam pemenuhan hak terhadap warga negaranya berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini sebagaimana dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Negara menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas suatu pekerjaan untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Dengan demikian pemerintah memberikan perlindungan hukum atas hak pekerjaan dan penghidupan yang layak melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan definisi dari ketenagakerjaan yakni “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerjanya.” Dapat disimpulkan bahwa pengertian dari ketenagakerjaan sendiri merupakan segala hal tentang tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Tenaga kerja sebagaimana dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Tenaga kerja memiliki pengertian yang lebih luas daripada pekerja/buruh (Asri Wijayanti, 2018). Sedangkan pekerja/buruh sendiri ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan atas pengertian tersebut, maka pekerja/buruh sendiri melakukan pekerjaan dengan perintah orang lain serta mendapatkan upah sebagai imbalannya (Mawardi & Dr. Lelisari, 2021).

Pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan pasti akan terjalin suatu hubungan yang timbul akibat perikatan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak pemberi kerja yakni terkait dengan adanya hubungan secara tertulis yang diwujudkan dalam sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 merupakan suatu “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat terkait syarat kerja, serta masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Adapun unsur perjanjian kerja yang pertama unsur pekerjaan dimana dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian), serta pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan (Mawardi, 2021). Pekerjaan bersifat pribadi hal ini karena terkait dengan keterampilan maupun keahlian yang dimiliki secara khusus oleh pekerja, dimana dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja

dinyatakan putus demi hukum. Kedua, adanya unsur perintah dimana dalam menjalankan pekerjaannya pekerja/buruh harus tunduk atas perintah pengusaha sesuai dengan apa yang tercantum dalam perjanjian kerja. Ketiga, adanya unsur upah dimana dalam hal pekerjaan upah memiliki peranan yang penting terkait dengan tujuan dari bekerja itu sendiri. Sehingga kemudian jika tanpa adanya upah maka suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja.

Hubungan kerja menjadi titik awal terjalinnya perikatan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hal adanya suatu pekerjaan yang telah disepakati terkait syarat dan ketentuannya secara bersama-sama. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha kemudian dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban para pihak sebagai bentuk upaya perlindungan hukum baik pekerja/buruh dengan pengusaha nyatanya tidak selalu berjalan harmonis. Disharmonisasi yang terjadi pada pekerja/buruh dengan pengusaha salah satunya terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti bahwa pekerja/buruh kehilangan mata pencaharian dan merupakan permulaan dari segala kesengsaraan (Lanny Ramli, 2008). Pada dasarnya tindakan pemutusan hubungan kerja dilarang, hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi salah satunya karena pelanggaran kesepakatan sebagaimana yang tertuang baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan merupakan pemecatan yang dilakukan oleh pengusaha/majikan karena kesalahan atau pelanggaran yang diperbuat oleh pekerja/buruh (Aris, 2021). Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja yang dibuat maka pengusaha berpotensi melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruhnya. Hal ini sebagaimana dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang menyatakan bahwa terkait alasan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama dan telah diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut kecuali

ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 154A ayat (1) huruf k UU No. 6 Tahun 2023 dapat terjadi salah satunya akibat pelanggaran ketentuan dalam peraturan perusahaan. Adapun bentuk pelanggaran ketentuan dalam peraturan perusahaan salah satunya terkait target kerja. Secara praktiknya, perusahaan dapat melakukan beberapa tindakan represif karena pekerja/buruh yang tidak memenuhi target kerja seperti mutasi maupun demosi terhadap pekerja/buruhnya dengan alasan kebutuhan perusahaan. Namun, tindakan mutasi atau demosi yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap pekerja/buruh tidak selalu dapat diterima. Adapun akibat pekerja/buruh yang tidak memenuhi target kerja dan membuat perusahaan memutuskan untuk melakukan mutasi yang berujung pada penolakan oleh pihak pekerja/buruh ini dapat terjadi karena berbagai alasan, salah satunya terkait dengan keluarga atau terkendala jarak. Dalam hal pekerja/buruh yang tidak memenuhi target kerja, perusahaan dapat memberikan surat peringatan sebagai bentuk teguran lisan yang diberikan oleh perusahaan. Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tentunya melanggar disiplin kerja dalam perusahaan. Dalam hal ini diartikan bahwa pekerja/buruh harus melaksanakan dan menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan.

Pelanggaran disiplin kerja dapat terjadi karena faktor salah penafsiran maupun dilakukan secara sengaja yang kemudian dalam penanganan tindakan pelanggaran disiplin kerja pengusaha dapat memberikan sanksi maupun surat peringatan pada pekerja/buruh yang terbukti melakukan tindakan pelanggaran disiplin kerja pada saat bekerja. Selain pemberian sanksi serta pemberian surat peringatan, kemungkinan terburuk dari terjadinya pelanggaran disiplin kerja oleh pekerja/buruh adalah pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan demikian, peneliti tertarik untuk membahas permasalahan terkait pekerja/buruh yang tidak memenuhi target kerja dengan perusahaan yang melakukan mutasi kerja sebagai bentuk konsekuensi terhadap pekerja/buruh yang kemudian mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha. Adapun salah satu kasus terjadi pada pekerja A yang bekerja di Perusahaan PT.X di Surabaya dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pembiayaan (*finance*) dalam hal ini di PHK oleh perusahaan. Latar belakang dari perselisihan ini yakni ketika pekerja menerima Surat Mutasi dari perusahaan dengan Surat Keputusan No. 0001/HR, IR & GA/VI/2023 dimana dalam surat tersebut menyatakan

bahwa pekerja akan dimutasi ke wilayah Sumatera, namun pekerja menolak perintah mutasi kerja dengan alasan pihak keluarga keberatan jika pekerja harus berpindah lokasi kerja. Perusahaan melakukan mutasi dengan dasar kebutuhan organisasi perusahaan tetapi pekerja tetap menolak perintah mutasi oleh perusahaan tersebut. Penolakan mutasi oleh pekerja dengan alasan keluarga keberatan tidak dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehingga perusahaan memberikan surat peringatan dan surat panggilan. Menanggapi hal tersebut pekerja tetap tidak mau menempati posisi barunya sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja tersebut dengan alasan pekerja mengundurkan diri dengan kewajiban perusahaan yang hanya memberikan uang pisah saja. Dalam hal demikian pekerja tidak mau di PHK dengan alasan mengundurkan diri dan kemudian melaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Mutasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh harus mempertimbangkan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 32 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa dalam penempatan tenaga kerja harus berdasarkan atas asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa dalam hal penempatan tenaga kerja atau mutasi ini harus disesuaikan sebagaimana dengan keterampilan, kemampuan serta bakat dan minat pekerja/buruh dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi serta perlindungan hukum. Selain itu penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan tujuan pemerataan kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Adapun hak-hak pekerja/buruh jika terjadi Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi bahwa "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)." Dalam pasal ini menjelaskan terkait PHK akibat pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh beserta dengan hak-haknya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah pekerja/buruh yang tidak mencapai target kerja dapat di PHK oleh perusahaan; serta memahami akibat hukum yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh yang melanggar ketentuan peraturan perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dengan mengkaji terkait ketentuan hukum yang mengatur adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pekerja/buruh melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian ini menggunakan peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan hak pekerja yang di PHK akibat pekerja/buruh yang tidak dapat memenuhi target kerja. Pendekatan konseptual dilakukan untuk menemukan terkait konsep pelanggaran peraturan perusahaan dan konsep mutasi dalam pandangan hukum positif.

Penelitian ini menggunakan data yang kemudian dikumpulkan menggunakan teknik studi pustaka. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan teknik deskriptif dan teknik preskriptif. Teknik deskriptif digunakan peneliti untuk memaparkan apa adanya suatu peristiwa hukum atau kondisi hukum (Made Pasek, 2019). Teknik deskriptif digunakan peneliti untuk menganalisis dengan memberikan penilaian terhadap fakta atau peristiwa hukum terkait dengan benar atau salah apa yang seyogianya menurut hukum (Mukti & Yulianto, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pekerja/Buruh Tidak Memenuhi Target Kerja Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan PT. X.

Hubungan kerja antara pemberi kerja atau perusahaan dengan pekerjanya tidak selalu berjalan harmonis. Dalam faktanya pekerja/buruh dengan perusahaan sering mengalami konflik permasalahan. Salah satu konflik permasalahan yang timbul ialah terkait dengan adanya pelanggaran peraturan perusahaan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap pekerja yang disebabkan dengan berbagai alasan. Hal ini sebagaimana dalam kasus pekerja A yang di PHK akibat tidak memenuhi target kerja yang kemudian oleh perusahaan dilakukan mutasi kerja tetapi pekerja menolak dan perusahaan melakukan

PHK dengan mengkualifikasikan pekerja mengundurkan diri. Dalam hal perintah mutasi kerja yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan PT. X adalah sebagai konsekuensi karena pekerja A tidak dapat memenuhi atau mencapai target kerja area Jawa Timur yang ditetapkan oleh perusahaan pada periode 1 Agustus 2022 – 30 April 2023. Berkaitan dengan target kerja sebagaimana dalam Peraturan Perusahaan PT.X Tahun 2021-2023 dinyatakan bahwa pekerja yang tidak mencapai target kerja atau tuntutan performa yang ditetapkan perusahaan maka pekerja dapat dikenai Surat Peringatan (SP 1). Dalam Pasal 3 angka 4 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 pada bagian Hak Perusahaan disebutkan bahwa perusahaan berhak untuk “Melakukan penilaian atas Kinerja Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta atas dasar penilaian tersebut, melakukan promosi, mutasi atau demosi dengan memperhatikan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 3 angka 4 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 pada bagian Hak Perusahaan menjelaskan bahwa perusahaan memiliki hak penuh untuk memberikan penilaian kinerja terhadap karyawannya tersebut. Dalam hal kemudian pekerja mendapat penilaian kinerja yang baik oleh perusahaan maka pekerja tersebut dapat di promosikan oleh perusahaan baik berupa kenaikan jabatan maupun kenaikan upah. Akan tetapi apabila dalam penilaian kinerja karyawan tersebut mendapat hasil yang kurang memuaskan maka perusahaan dapat melakukan mutasi atau perpindahan dan demosi atau penurunan posisi/jabatan ke yang lebih rendah. Dalam hal ini pekerja A yang tidak dapat mencapai target kerja mendapatkan penilaian kinerja yang kurang memuaskan bagi perusahaan sehingga berdasarkan pada penilaian kinerja karyawan tersebut Perusahaan PT. X melakukan mutasi atau memindahkan pekerja A dari *Area Management* Jawa Timur ke *Area Management* Sumatera Utara.

Dalam hukum positif, pengaturan terkait mutasi termuat dalam Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 yang memberikan aturan umum terkait adanya mutasi kerja yang menjadi hak mutlak perusahaan. Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan batasan atau sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja yang akan dipindahkan agar kemudian perusahaan tetap memperhatikan hak dan kepentingan dari pekerja. Dalam hal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maka dapat dikatakan bahwa memang perusahaan dapat melakukan mutasi kerja dimana kemudian pengaturannya diatur lebih lanjut dalam peraturan

perusahaan yang dibuat oleh masing-masing perusahaan. Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur terkait penempatan tenaga kerja menjadi aturan dasar bagi perusahaan yang akan melakukan mutasi sehingga tidak boleh terjadi pertentangan antara apa yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penempatan tenaga kerja sebagaimana dalam undang-undang atau yang dapat disebut sebagai mutasi kerja dalam pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan asas-asas yang terkandung sebagaimana dalam Pasal 32 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi”. Adapun yang dimaksud dengan asas-asas sebagaimana dalam Pasal 32 ayat (1) adalah sebagai berikut:

- a) Asas terbuka yakni “Pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan”.
- b) Asas bebas yakni “Pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan”.
- c) Asas obyektif yakni “Pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu”.
- d) Asas adil dan setara yakni “Penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik”.

Pekerja yang kemudian akibat tidak memenuhi target kerja dilakukan mutasi oleh perusahaan tetapi menolak perintah tersebut sebagaimana yang dilakukan oleh pekerja A sejatinya telah melanggar peraturan perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengaturan terkait capaian target kerja pada Perusahaan PT. X sendiri telah termuat dalam peraturan perusahaan. Pada hakikatnya tidak mencapai target kerja dapat dikatakan bahwa pekerja melakukan pelanggaran disiplin. Dalam hal pekerja

melakukan pelanggaran dengan tidak mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan maka pekerja dianggap melanggar disiplin kerja yakni disiplin terhadap tanggung jawab karyawan sehingga pekerja yang melanggar disiplin kerja dapat disebut melakukan tindakan indisipliner. Indisipliner dalam pengertiannya sebagaimana dikemukakan oleh Soegeng Prijodarminto (1990), yakni merupakan “suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban”. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Delvin yang mengatakan bahwa indisipliner adalah “perilaku yang menunjukkan tidak patuh pada peraturan atau melanggar disiplin kerja”.

Kasus yang terjadi antara pekerja A dengan perusahaan PT. X pada faktanya ialah terkait target kerja yang tidak tercapai kemudian berujung pada mutasi kerja sebagaimana yang telah tercantum dalam Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023. Dengan demikian bahwa dapat diartikan jika pekerja telah mengetahui peraturan terkait capaian target kerja dan mutasi kerja tersebut serta setuju atas aturan tersebut. Hal ini dapat dilihat berdasarkan masa kerja pekerja A yang telah bekerja pada perusahaan tersebut selama 20 Tahun. Dengan masa kerja yang telah 20 Tahun maka pekerja A jelas telah mengetahui dan paham akan adanya pengaturan tersebut sebagaimana telah tercantum dalam peraturan perusahaan yang dikemudian hari dapat dilakukan oleh pihak perusahaan. Adapun pengaturan terkait target kerja dan mutasi kerja termuat dalam Pasal 4 angka 2 dan 8 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 bagian Tanggung Jawab Karyawan sebagai berikut:

“Tanggung Jawab Karyawan:

- 2) Mencapai suatu prestasi kerja yang telah ditetapkan.
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh lokasi kerja Perusahaan dan/atau bersedia untuk dipindahkan (mutasi) ke lokasi kerja lainnya di seluruh wilayah Republik Indonesia, atas dasar kebutuhan dan struktur organisasi Perusahaan”.

Pada muatan dalam bagian tanggung jawab karyawan pada Pasal 4 angka 2 menjelaskan secara tertulis bahwa karyawan bertanggung jawab untuk mencapai suatu prestasi kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini maka karyawan dituntut untuk dapat memenuhi prestasi atau target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. X tersebut.

Sedangkan dalam angka 8 menjelaskan bahwa pekerja atau karyawan pada perusahaan tersebut bersedia untuk dapat ditempatkan di seluruh lokasi kerja ke lokasi kerja lain atau dalam hal ini disebut sebagai mutasi kerja. Dalam Pasal 4 angka 8 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 tidak termuat klausul yang menyatakan bahwa pekerja dapat menolak mutasi sehingga atas hal tersebut merupakan hak mutlak perusahaan dan pekerja harus menerima dan menjalankan ketika kemudian terdapat perintah mutasi oleh perusahaan. Melihat pada Pasal 4 angka 8 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 maka dapat dikatakan bahwa pekerja A yang menolak mutasi kerja sebagaimana dilakukan atas perintah dari perusahaan adalah pekerja A telah melanggar peraturan perusahaan. Selain dalam Pasal 4, terkait mutasi kerja telah diatur secara tersendiri dalam Pasal 14 peraturan perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 yakni sebagai berikut:

- 1) “Perusahaan berhak dan/atau dapat memutasikan dan/atau merotasikan Karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain atau dari suatu tempat/lokasi kerja ke tempat/lokasi kerja yang lain dalam Lingkungan Perusahaan.
- 2) Pemutasian dan/atau perotasian dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan Perusahaan dan disesuaikan dengan formasi atau struktur organisasi Perusahaan. Dalam hal karyawan akan dimutasi dan/atau dirotasikan, maka kepada Karyawan yang bersangkutan akan diberitahukan terlebih dahulu mengenai rencana dan/atau pelaksanaannya.
- 3) Proses Mutasi dan/atau Rotasi dapat dijalankan dengan prasyarat telah dilakukan pemberitahuan secara tertulis dari Perusahaan”.

Pasal 14 ayat (1) menerangkan bahwa perusahaan dapat melakukan mutasi kerja terhadap pekerjanya baik dari satu jabatan ke jabatan lain maupun dari satu tempat lokasi ke tempat lokasi kerja lain dalam lingkungan perusahaan. Berdasarkan Pasal 14 ayat (1) perusahaan dalam hal ini memiliki hak untuk melakukan mutasi terhadap pekerjanya. Pihak perusahaan melakukan mutasi terhadap salah satu pekerjanya yakni Pekerja A yang semula bekerja pada kantor *area manager* Jawa Timur ke kantor *area manager* Sumatera Utara dan dengan jabatan yang sama yakni sebagai manager area. Sementara itu, Pasal 14 ayat (2) menjelaskan bahwa mutasi bertujuan untuk mencapai tujuan dari

perusahaan sebagaimana dengan penyesuaian berdasarkan formasi susunan organisasi perusahaan dalam hal pekerja yang akan di mutasi maka akan dilakukan pemberitahuan terkait rencana pelaksanaannya. Adapun maksud dari tujuan perusahaan agar pekerja dapat terpacu kembali untuk meningkatkan performa kerjanya. Dalam kasus ini, perusahaan yang melakukan mutasi terhadap pekerja A diketahui dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi perusahaan. Sebagaimana Pasal 14 ayat (3) menerangkan bahwa mutasi kerja dapat dilakukan setelah adanya pemberitahuan secara tertulis oleh perusahaan kepada pihak yang bersangkutan. Pihak perusahaan telah memberikan pemberitahuan secara tertulis terhadap pekerja A yang akan dimutasi melalui Surat Keputusan No. 0001/HR, IR & GA/VI/2023 pada 16 Mei 2023 yang dimana surat tersebut berlaku efektif pada tanggal 5 Juni 2023. Secara substansial, pihak perusahaan telah melakukan prosedur mutasi kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Sebagaimana pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja A dapat kemudian diberikan Surat Peringatan. Surat peringatan sendiri didefinisikan dalam Pasal 1 angka 21 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 yaitu “surat teguran atau peringatan yang dikeluarkan oleh Perusahaan kepada karyawan karena adanya suatu tindakan indisipliner atau melanggar tata tertib atau ketentuan Peraturan Perusahaan ataupun peraturan lainnya yang mengatur hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan”. Dalam hal pekerja A yang tidak memenuhi target kerja dinilai telah melanggar ketentuan dalam peraturan perusahaan. Maka atas hal tersebut perusahaan PT. X memberikan Surat Peringatan I Nomor : 217/SFI-Jatim/SP-1/V/2023 dimana pemberian surat peringatan I tersebut diberikan perusahaan PT. X karena pekerja A tidak dapat mencapai target kerja di area Jawa Timur. Tidak tercapainya target kerja oleh pekerja A sebagaimana alasan yang diberikan perusahaan maka dalam hal ini tindakan pekerja A dikatakan memenuhi kategori untuk diberikan Surat Peringatan I (SP 1) sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) huruf b sebagai berikut :

- b. “Yang termasuk kategori Surat Peringatan I antara lain :

- b.4 Menolak keputusan untuk dimutasi atau pemindahan tugas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

b.9 Tidak mencapai target atau tuntutan performa kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan”.

Pemberian SP 1 terhadap pekerja telah sesuai sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) huruf b angka 9 bahwa SP 1 dapat diberikan jika pekerja “Tidak mencapai target atau tuntutan performa kerja yang ditetapkan oleh perusahaan”. Dengan tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan perusahaan maka perusahaan dapat memberikan SP 1 kepada pekerja A. Pemberian SP 1 terhadap pekerja A oleh perusahaan ini kemudian disertai dengan adanya penerbitan surat perintah mutasi kerja yang kemudian berlaku efektif 5 Juni 2023. Adapun tujuan mutasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. X adalah berdasarkan kebutuhan organisasi perusahaan. Dengan tidak tercapainya target kerja di area Jawa Timur pada periode 01 Agustus 2022 – 30 April 2023 maka perusahaan melakukan mutasi kerja ke area Sumatera Utara. Penerbitan surat perintah atau surat keputusan mutasi No. 0001/HR, IR & GA/VI/2023 diberikan sebagai bentuk konsekuensi akibat pekerja A tidak dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya pemberian SP 1 kepada pekerja A, pihak Perusahaan PT. X kembali menerbitkan SP 2 terhadap pekerja A dalam hal pekerja menolak keputusan untuk dimutasi atau dilakukan pemindahan tugas sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian SP 2 diberikan akibat pekerja A menolak surat perintah mutasi No. 0001/HR, IR & GA/VI/2023 dimana dalam hal ini pekerja A dinyatakan kembali melakukan pelanggaran peraturan perusahaan oleh PT. X. Berdasarkan peraturan perusahaan PT. X Tahun 2021-2023, Surat Peringatan 2 (SP 2) dapat diberikan bilamana dalam masa berlakunya SP 1 pekerja kembali melakukan pelanggaran sebagaimana telah disebutkan dalam kategori pemberian SP 1. Dalam hal ini pekerja A kembali melakukan pelanggaran dalam masa berlakunya SP 1 sebagaimana yang termuat dalam Pasal 27 ayat (2) huruf b angka 4 yakni “Menolak keputusan untuk dimutasi atau pemindahan tugas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan”.

Pekerja A dalam hal ini telah menanggapi terkait adanya surat perintah mutasi dari perusahaan telah menyatakan keberatan atas mutasi tersebut dimana keberatan tersebut disebabkan karena alasan keluarga yang merasa keberatan atas kepindahan lokasi kerja pekerja A yang semula berada di area Jawa Timur ke area Sumatera Utara. Persoalannya, alasan yang disampaikan pekerja A tersebut tidak dapat diterima oleh pihak perusahaan karena dalam hal ini terkait

dengan mutasi kerja sendiri telah diatur dalam peraturan perusahaan PT. X Tahun 2021-2023, dengan begitu maka pekerja memang harus menaati peraturan perusahaan tersebut. Dalam hal demikian bahwa pernyataan surat keberatan akan mutasi oleh pekerja A yang disampaikan kedua kalinya kepada perusahaan melalui email balasan pada 27 Mei 2023 tidak dapat diterima oleh perusahaan, maka perusahaan tetap pada keputusannya untuk melakukan mutasi kerja terhadap pekerja A.

Penolakan atas alasan keberatan untuk dimutasi oleh perusahaan PT. X membuat pekerja A menolak untuk hadir pada kantor area manajemen yang baru di Sumatera Utara. Ketidakhadiran pekerja A pada kantor area manajemen Sumatera Utara membuat perusahaan mengirimkan Surat Panggilan 1 untuk memanggil pekerja A agar kemudian dapat hadir pada 13 Juni 2023 pada kantor area yang baru. Surat panggilan 2 kembali diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan tujuan hadir bekerja kembali di kantor area manajemen Sumatera Utara pada tanggal 20 Juni 2023. Bersamaan dengan Surat Panggilan 2 yang dikeluarkan pada tanggal 16 Juni 2023 perusahaan turut memberikan SP 3 kepada pekerja A dalam hal ini karena pekerja A dinyatakan tidak hadir tanpa ijin dari pimpinan perusahaan dalam hal ini pekerja mengabaikan Surat Panggilan 1 yang telah diberikan oleh perusahaan pada 10 Juni 2023. Berkaitan dengan adanya ketidakcocokan antara kepentingan pekerja dengan perusahaan maka pekerja A, dalam hal ini termasuk sebagai keluh kesah karyawan. Dalam hal keluh kesah karyawan sendiri diatur pula dalam peraturan perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 pada Pasal 54 yakni sebagai berikut:

“Apabila terjadi keluh kesah / kekurangan dari Karyawan yang ada kaitannya dengan hubungan kerja, hal ini akan diselesaikan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Keluhan Karyawan untuk pertama kali harus dibicarakan dan/ atau diselesaikan dengan Atasan.
- 2) Apabila keluhan yang sudah dibicarakan dengan Atasan belum terselesaikan, keluhan ini akan dibicarakan dan/atau diselesaikan bersama Atasan yang lebih tinggi sampai dengan Direktur yang membawahnya.
- 3) Jika Karyawan berpendapat bahwa keluhannya belum terselesaikan secara tuntas maka keluhan ini dapat dibawa ke Departemen IR. Departemen IR akan membicarakan masalah ini secara

terpisah dengan Karyawan bersangkutan dan Direktur/Kepala Divisi/Kepala Departemen/Kepala Cabang/ Kepala Bagian dimana Karyawan tersebut bertugas atau bekerja, untuk selanjutnya mengajukan usulan penyelesaian masalah”.

Pekerja A telah menyampaikan alasan keberatan terkait perintah kerja yang diterbitkan perusahaan yakni mutasi kerja terhadap perusahaan sampai pada Departemen IR, akan tetapi perusahaan tetap tidak menerima alasan keberatan dari pekerja A tersebut sehingga perusahaan justru mengeluarkan SP 2 pada pekerja A karena dinilai melanggar peraturan perusahaan dengan menolak perintah mutasi dari perusahaan. Dengan adanya pemberian Surat Peringatan 1, 2, dan 3 telah membuktikan bahwa memang pekerja A telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan pekerja A awalnya karena tidak dapat memenuhi target kerja, akan tetapi dengan menolak mutasi kerja sebagai konsekuensi tidak tercapainya target kerja maka pekerja dapat dikategorikan melakukan tindakan indisipliner dengan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan berulang kali.

Pekerja/buruh yang menolak dimutasi sama halnya dengan menolak perintah kerja. Hal ini disebabkan pada dasarnya adanya mutasi karena pekerja tidak dapat memenuhi target kerja merupakan perintah dari perusahaan atau dapat disebut sebagai perintah kerja. Dalam hal ini Perusahaan PT. X melakukan mutasi terhadap pekerja A akibat pekerja tidak dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya ketentuan capaian prestasi kerja yang telah tertulis dalam peraturan perusahaan PT. X maka pekerja A berkewajiban untuk menaati dan melaksanakan perintah tersebut. Pelanggaran peraturan perusahaan oleh pekerja/buruh secara tersirat termuat dalam Pasal 154 A ayat (1) huruf k UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan

lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Pekerja A dalam kasus ini berdasarkan pemaparan diatas dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan karena alasan pelanggaran ketentuan dalam peraturan perusahaan PT. X Tahun 2021-2023. Adapun pelanggaran peraturan perusahaan yakni dengan tidak mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan dan menolak perintah kerja dari perusahaan PT.X. Pasal 154A ayat (1) huruf k UU No. 6 Tahun 2023 memberikan penjelasan pula bahwa pada dalam menyatakan adanya pelanggaran peraturan perusahaan oleh pekerja/buruh maka diberikan terlebih dahulu surat peringatan atau SP baik SP 1, SP 2, dan SP 3 yang kemudian diberikan secara berturut. Dalam kasus yang dialami oleh pekerja A, pemberian surat peringatan telah dilakukan oleh perusahaan sebagaimana alasan diberikannya surat peringatan tersebut. Hal ini telah menunjukkan bahwa pihak perusahaan telah melakukan prosedur PHK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian maka pekerja yang tidak dapat memenuhi target kerja dan menolak mutasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat dikatakan bahwa pekerja A telah melakukan tindakan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan perusahaan yakni terbukti melakukan pelanggaran pada Pasal 4 peraturan perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 dan perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 154A ayat (1) huruf k UU No. 6 Tahun 2023 dengan pemberian kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Akibat Hukum Yang Ditimbulkan Dengan Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja/Buruh Yang Melanggar Peraturan Perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi akibat berbagai alasan salah satunya yakni adanya pelanggaran peraturan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja sendiri tidak dapat dilakukan secara sepihak melainkan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu serta disertai dengan maksud dan tujuan yang jelas terkait adanya PHK tersebut. Perusahaan sebisa mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Hal ini sebagaimana dalam Pasal 81 angka 40 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”. Dalam hal PHK tidak dapat

dihindari maka alasan dan maksud dilakukannya PHK wajib untuk disampaikan atau diberitahukan kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh apabila pekerja tersebut merupakan anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam kasus pelanggaran peraturan perusahaan termasuk dalam jenis PHK oleh pengusaha. Hal ini karena PHK tersebut merupakan inisiasi dari pihak Perusahaan PT. X dimana dengan adanya pelanggaran pada peraturan perusahaan maka perusahaan PT. X dapat melakukan PHK terhadap pekerja. Perusahaan PT. X melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja A karena pekerja telah melakukan tindakan indisipliner atau pelanggaran peraturan perusahaan berulang kali. Dalam hal ini perusahaan PT. X telah memberikan SP 1, SP 2, dan SP 3 yang mana dalam SP 1 pekerja A terbukti melakukan pelanggaran peraturan perusahaan pada Pasal 4 angka 2 dan 8 bagian Tanggung Jawab Karyawan dalam Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 dengan tidak mencapai target kerja yang ditentukan perusahaan. Sedangkan SP 2 dan 3 diberikan akibat pekerja kembali melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dengan menolak perintah mutasi kerja dan tidak hadir dalam lokasi kerja yang telah ditentukan. Dalam Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 seorang pekerja dapat dikatakan indisipliner jika dalam masa kerja tersebut pekerja mendapatkan surat peringatan yang berbeda tingkatannya. Dalam kasus ini pekerja telah mendapatkan SP 1, SP 2, dan SP 3 dimana jika pekerja telah mendapatkan SP 3 maka perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berkaitan dengan status PHK dalam kasus pelanggaran peraturan perusahaan akibat tidak terpenuhinya target kerja yang berakibat pada terbitnya perintah mutasi dan penolakan mutasi yang dilakukan oleh pekerja dapat dikatakan bahwa PHK tersebut sah secara hukum. Ditinjau dalam pandangan hukum positif menyebutkan bahwa dalam Pasal 154A ayat (1) huruf k UU No. 6 Tahun 2023 perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena terbukti melakukan pelanggaran peraturan perusahaan disertai dengan pemberian SP 1, 2 dan 3 sebagaimana yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja A. Dengan demikian maka status PHK yang diberikan kepada pekerja A akibat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 merupakan kehendak

perusahaan adalah sah dalam artian sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya PHK yang dialami oleh pekerja A membuat terjadinya perubahan status pada pekerja. Pekerja yang awalnya merupakan pekerja dengan status sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap menjadi non pekerja. Perubahan status pekerja menjadi non pekerja terjadi akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Sebagaimana hal tersebut PHK yang dilakukan oleh Perusahaan PT. X akibat pekerja A pelanggaran peraturan perusahaan dengan menolak membuat kewajiban pekerja/buruh yakni melakukan pekerjaan atau bekerja dan mendapatkan upah sebagai hak yang diterima tidak dapat lagi dilakukan. Sebaliknya pekerja A yang bukan lagi karyawan Perusahaan PT. X maka perusahaan tidak lagi berkewajiban memberikan upah atau gaji. Dengan perubahan status dari pekerja menjadi non pekerja dapat diartikan bahwa hubungan kerja antara pekerja A dengan Perusahaan PT. X dikatakan berakhir.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. X memberikan suatu konsekuensi yang harus dilakukan terhadap pekerja. Adapun maksud dari konsekuensi ialah terkait pemenuhan hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan. Pengaturan terkait pemenuhan hak pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur sebagaimana dalam PP No. 35 Tahun 2021 yang salah satu muatan dalam peraturan pemerintah tersebut mengatur terkait pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Perolehan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai bentuk konsekuensi yang harus dipenuhi oleh perusahaan ketika melakukan PHK terhadap pekerjanya.

Kasus tidak terpenuhinya target kerja oleh pekerja yang berujung pada penolakan termasuk dalam PHK yang diakibatkan oleh adanya pelanggaran peraturan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja A. Berdasarkan atas PHK dengan pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran pada peraturan perusahaan, maka dalam pemberian konsekuensi hak pada pekerja harus memperhatikan pada Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Adapun hak yang diperoleh oleh pekerja A yakni

Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, serta Uang Penggantian Hak. Hak-hak yang didapatkan oleh pekerja ini sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”.

Dengan pekerja A yang melakukan pelanggaran atas peraturan perusahaan maka hak yang didapatkan ialah sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Adapun terkait dengan ketentuan besaran uang pesangon yang didapatkan ialah berdasarkan pada ketentuan rumus penghitungan dalam Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yakni sebagai berikut :

“Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah”.

Adapun jumlah besaran nilai uang pesangon yang harus dibayarkan oleh perusahaan PT. X terhadap pekerja A yang di PHK atas inisiasi perusahaan dengan menggunakan dasar perhitungan pada Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- a) Perhitungan Besaran Uang Pesangon :

$$0,5 \times 9 \times \text{Rp. } 24.889.312 = \text{Rp. } 112.001.904.$$

Perhitungan besaran hak berupa uang pesangon yang berhak didapatkan oleh pekerja A adalah sejumlah Rp. 112.001.904. Perolehan jumlah tersebut diperoleh berdasarkan pada rumus penghitungan dalam Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Diketahui besaran nilai 0,5 didapatkan berdasarkan alasan PHK akibat kesalahan pekerja yakni pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan 1,2, dan 3. Pekerja A melakukan pelanggaran atas Peraturan Perusahaan Pasal 4 terkait mutasi atau rotasi kerja dan perusahaan telah memberikan surat peringatan 1 pada 15 Mei 2023, surat peringatan II pada 8 Juni 2023, dan surat peringatan III pada 16 Juni 2023. Sedangkan perolehan angka 9 (sembilan) didapatkan dengan melihat masa kerja dari pekerja tersebut dimana pekerja A memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, maka dikalikan dengan 9 (sembilan) bulan upah. Adapun besaran upah per bulan yang diperoleh oleh pekerja A sebagai manajer pada Perusahaan PT. X di Jawa Timur ialah sebesar Rp. 24.889.312.

Selain pemberian uang pesangon, pekerja A juga berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja. Adapun dasar penghitungan dari besaran nilai uang penghargaan masa kerja yang diberikan ialah sebagaimana dalam Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 yakni sebagai berikut :

“Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;

- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah”.

Adapun Besaran uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pekerja A dengan dasar perhitungan sebagaimana dalam Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 ialah sebagai berikut:

- Perhitungan Besaran Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$7 \times \text{Rp. } 24.889.312 = \text{Rp. } 174.225.184.$$

Dalam perhitungan besaran uang penghargaan masa kerja angka 7 diperoleh berdasarkan Pasal 40 ayat (3) huruf f bahwa dengan masa kerja pekerja A kurang dari 21 Tahun maka akan dikalikan dengan 7 (tujuh) bulan upah dengan upah sebesar Rp.24.889.312. Kompensasi berupa uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai bentuk penghargaan terhadap pekerja/buruh yang besaran jumlahnya bergantung pada lamanya masa kerja.

Selain pemberian konsekuensi hak pekerja berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 yang secara tertulis menyebutkan bahwa selain uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, pekerja yang di PHK akibat pelanggaran peraturan perusahaan juga berhak mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana dalam Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 yang meliputi sebagai berikut:

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a.) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b.) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c.) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Dalam hal uang penggantian hak sebagaimana dalam Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor XX/PHI/VIII/2023 tidak tercantum terkait

besaran nilai uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja A. Uang penggantian hak sendiri dalam Pasal 1 angka 26 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 didefinisikan sebagai berikut:

“Uang Penggantian Hak Adalah uang yang diberikan Perusahaan kepada Karyawan atas berakhirnya hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang merupakan penggantian atas hak tertentu yang belum dilaksanakan pada saat Karyawan masih bekerja di Perusahaan atau hak yang seharusnya diberikan kepada Karyawan pada saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan dengan mengacu pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan dari definisi tersebut diartikan bahwa memang pekerja yang kemudian hubungan kerjanya berakhir akibat PHK yang dilakukan oleh perusahaan berhak atas uang penggantian hak sebagaimana dalam peraturan perundang-undangan. Adapun uang penggantian hak berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 yang dinyatakan dalam lampiran 1 angka 1 huruf c yang menyebutkan bahwa uang penggantian hak meliputi di antaranya:

“Uang Penggantian Hak:

1. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan karyawan belum mengambil istirahat itu, menurut perbandingan antara masa kerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
3. Biaya atau ongkos pulang untuk karyawan dan keluarganya ke tempat dimana diterima bekerja”.

Berkaitan dengan hak-hak yang diperoleh oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya akibat melakukan pelanggaran peraturan perusahaan terkait mutasi kerja sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 maka selain uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja pekerja berhak atas uang penggantian hak. Sebagaimana dalam kasus perselisihan hubungan industrial antara pekerja A dengan Perusahaan PT. X terkait pemutusan hubungan kerja akibat pekerja melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 yang dalam tahapan penyelesaian perselisihannya telah sepakat dalam proses mediasi

dan terbitnya perjanjian bersama baru yang menyatakan bahwa pekerja dan perusahaan sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja terhitung pada tanggal 30 Juni 2023 dan pekerja mendapatkan haknya berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sejumlah Rp. 286.227.088 tanpa disertai dengan pemberian uang penggantian hak. Dengan adanya kesepakatan pemenuhan konsekuensi berupa pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terhadap pekerja A, maka dalam hal ini PHK yang terjadi dapat dikatakan berasal dari inisiasi perusahaan karena pekerja telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021 - 2023. Adapun rincian perolehan besaran jumlah hak yang diterima oleh pekerja A adalah sebagai berikut:

- a) Uang Pesangon
 $0,5 \times 9 \times \text{Rp } 24.889.312 = \text{Rp } 112.001.904,-$
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja
 $7 \times \text{Rp } 24.889.312 = \text{Rp } 174.225.184,-$

Dengan total jumlah hak yang diperoleh pekerja A adalah sebesar Rp 286.227.088. Dalam hal pemberian hak terhadap pekerja yang di PHK akibat melakukan pelanggaran berdasarkan sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 maka seharusnya selain uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, Perusahaan PT. X berkewajiban untuk memberikan uang penggantian hak dengan besaran nominal yang disesuaikan dengan perhitungan yang ada.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis pembahasan permasalahan diatas, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 menjadi dasar yang mengatur terkait tata tertib atau kedisiplinan bagi pekerjanya. Salah satu muatan dalam peraturan perusahaan tersebut yakni mengatur tentang adanya pemberian target kerja. Target kerja atau prestasi kerja termuat dalam Pasal 4 Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 dan menjadi bagian dari tanggung jawab karyawan. Perusahaan memiliki hak untuk melakukan penilaian kinerja karyawan yang berdasarkan penilaian tersebut dapat dilakukan promosi, mutasi atau demosi. Pekerja A yang tidak dapat memenuhi target kerja pada periode 1 Agustus 2022 – 30 April 2023 dinyatakan melanggar peraturan perusahaan yang mengakibatkan perusahaan PT. X memutasi pekerja A. Pasal 154A ayat (1) huruf k UU No. 6

Tahun 2023 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi akibat pekerja/buruh melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan telah diberikan surat peringatan 1, 2, dan 3 secara berturut. Dengan adanya pelanggaran peraturan perusahaan akibat tidak tercapainya target kerja sebagaimana dalam Peraturan Perusahaan PT. X Tahun 2021-2023 maka perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Adapun pemutusan hubungan kerja yang terjadi terhadap pekerja A yang berasal dari pihak perusahaan dapat dikatakan sah sehingga pemenuhan hak yang wajib dibayarkan oleh Perusahaan PT. X terhadap pekerja A yang di PHK akibat pelanggaran peraturan perusahaan yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa pekerja yang di PHK akibat pelanggaran peraturan perusahaan berhak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang besaran perhitungannya sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2), (3), dan (4) PP No. 35 Tahun 2021. Akan tetapi berdasarkan kesepakatan bersama menyatakan bahwa pekerja A yang terputus hubungan kerjanya sejak 30 Juni 2023 hanya mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tanpa adanya uang penggantian hak. Dalam hal ini maka pemberian hak pekerja yang di PHK tidak sesuai sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Saran

Berdasarkan analisis penelitian, maka penulis dapat memberikan saran di antaranya sebagai berikut:

1. Ditujukan kepada Perusahaan PT. X bahwa dalam hal melakukan PHK pada pekerjanya akibat melakukan pelanggaran pada ketentuan dalam peraturan perusahaan seharusnya memperhatikan mekanisme pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila PHK tersebut merupakan inisiasi dari perusahaan dengan memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Ditujukan kepada mediator hubungan industrial bahwa dengan penyelesaian permasalahan perselisihan PHK pada proses mediasi maka mediator dalam hal ini pekerja yang di putus hubungan kerjanya akibat pelanggaran peraturan perusahaan dan merupakan inisiasi dari

perusahaan maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 perlu menambahkan pemberian uang penggantian hak yang menjadi hak pekerja. Adapun terkait dengan besaran nominal yang diterima oleh pekerja ialah disesuaikan dengan perhitungan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Indonesia: LN.2003/NO.39, TLN NO.4279, LL SETNEG :79 HLM.
- Indonesia. 2021. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Indonesia. n.d.-a. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. n.d.-b. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
- Indonesia. n.d.-d. *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*.

Buku

- Adrian Sutedi, S. H., M. H. 2011. *Hukum Perburuhan*. 1st ed. edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ahmad Rizki Sridadi. 2016. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama (Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dan Serikat Pekerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)*. edited by N. S. Dino Sanggrha. Malang: Empatdua Media: Kelompok Penerbit Intrans Publishing Wisma Kalimetro.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2020. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. edited by Octiviena. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Aris Prio Agus Santoso, SH., MH. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan (Dasar Filsafat, Prinsip, Dan Sejarah Hak Berserikat Buruh Di Indonesia)*. edited by N. S. Dino Sanggrha. Malang: Setara Press: Kelompok Intrans Publishing Wisma Kalimetro.
- Dr. Mukti Fajar ND., Yulianto Achmad, MH. 2022. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Farid Muazd. 2006. *Pengadilan Hubungan Industrial Dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan*. Jakarta Selatan: Ind-Hill-Co.

Ismail Nawawi. 2009. *Teori Dan Praktek Manajemen Konflik Industrial (Teori Dan Praktik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)*. edited by A. A. Putri Dwitarsari. Surabaya: ITS Press Surabaya.

Lalu Husni. 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Vol. 1. 3rd ed. edited by Rahmatika. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

Mawardi Khairi. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika.

Prof. Dr. I Made Pasek Diantha, S. H., M. S. 2019. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. 2019. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10.
- Fahmi Pajrianto. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Analisis Putusan Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst)." *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Panji Dwi Sabmoko, Hubertus. 2021. "Mutasi Kerja Dalam Satu Grup Perusahaan Studi Kasus: (Putusan Pengadilan Negeri Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.PLG Dan Putusan Mahkamah Agung No 1283K/Pdt.Sus-PHI/2020)." *Jurnal Hukum Adigama* 4(2).
- Razzak, Muhammad Dheyu, Arief Wibisono, and Achmad Fitriani. 2023. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi." *Jurnal Ilmu Hukum Perfecto* 01(2). doi: 10.58977/ijih.v2i1.
- Setyadani, Niki Anane, and Holyness N. Singadimeja. 2021. "Splittings Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi: Menguntungkan Atau Merugikan Pekerja?" *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 10(2):327. doi: 10.24843/jmhu.2021.v10.i02.p10.
- Sofyan Tsauri. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by Ahmad Mutohar dan Nur Afandy. Jember: STAIN Jember Press.

Umi Farida, Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. II. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.

Waluyo Bakti, Dhani, and Dhani Waluyo Bakti. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Pola Mutasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik (JIHHP)* 2(1). doi: 10.38035/jihhp.v2i1.

Wardatus Sholihah. 2020. "Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Mutasi (Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.

Wijaya, Aditya Tri, and Rahayu Subekti. 2021. *PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA MASA PANDEMI COVID-19 MELALUI MEDIATOR*. Vol. 9.

