

## Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia)

**Guntur Putra Ramadhan**  
Universitas Padjadjaran

Korespondensi penulis: [guntur20001@mail.unpad.ac.id](mailto:guntur20001@mail.unpad.ac.id)

**Muhammad Rizal**  
Universitas Padjadjaran

E-mail: [muhamad.rizal.@unpad.ac.id](mailto:muhamad.rizal.@unpad.ac.id)

**Sari Usih Natari**  
Universitas Padjadjaran

E-mail: [sari@unpad.ac.id](mailto:sari@unpad.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this research is to understand the factors that lead to Termination of Employment (PHK) based on the Job Creation Law and to obtain legal protection for employees of PT. Shopee International Indonesia against layoffs in a unilateral way. This research also uses normative legal research methods through a conceptual and statutory approach with the support of both primary and secondary legal materials and uses techniques in qualitative analysis so that it can examine the problems that are currently happening in the field. The results of this study show that namely the case of PT. Shopee Internasional Indonesia as part of a unilateral layoff case by violating the provisions of the Job Creation Law. The absence of clear sanctions in the law provides an opportunity for companies to carry out layoffs in a unilateral way for employees. For workers who have been laid off unilaterally, they must receive a form of legal protection that is in accordance with the Job Creation Law, as well as the President's commitment to improving quality in the economic sector. Companies that carry out layoffs in a unilateral way must receive appropriate sanctions because they have violated the law and also the lack of fulfillment of various rights of citizens who should receive constitutional guarantees.*

**Keywords:** *Termination of Employment, Job Creation Law, Unilateral*

**Abstrak.** Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memahami faktor yang menimbulkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didasarkan pada UU Cipta Kerja dan memperoleh upaya dalam perlindungan hukum untuk pegawai PT. Shopee Internasional Indonesia terhadap PHK dengan cara yang sepihak. Penelitian yang dilakukan ini juga menggunakan metode penelitian hukum secara normatif melalui pendekatan konseptual dan perundang-undangan dengan dukungan bahan hukum baik primer ataupun sekunder dan menggunakan teknik dalam menganalisis kualitatif sehingga bisa menelaah permasalahan yang sedang terjadi di lapangan. Hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan bahwa yaitu kasus PT. Shopee Internasional Indonesia sebagai bagian dari kasus PHK dengan cara yang sepihak dengan melakukan pelanggaran berupa ketentuan UU Cipta Kerja. Tidak adanya sanksi secara jelas di dalam undang-undang tersebut dalam memberikan celah untuk perusahaan agar melakukan PHK dengan cara

yang sepihak untuk karyawan. Untuk para pekerjanya yang mengalami PHK dengan cara sepihak harus mendapatkan bentuk perlindungan hukum yang sesuai dengan UU Cipta Kerja sebagaimana halnya komitmen Presiden untuk melakukan peningkatan kualitas pada bidang ekonomi. Perusahaan yang melaksanakan PHK dengan cara yang sepihak harus memperoleh sanksi yang selaras dikarenakan telah melakukan pelanggaran pada undang-undang dan juga tidak tercukupinya berbagai hak warga Negara yang seharusnya mendapatkan jaminan konstitusi.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, UU Cipta Kerja, Sepihak

## **LATAR BELAKANG**

Indonesia sebagai Negara hukum mempunyai kewajiban dalam memberikan suatu jaminan untuk semua rakyatnya melalui berbagai bidang. Hal ini sudah jelas tertuang di dalam peraturan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Pancasila yang memuat di dalamnya berbagai aspek mulai dari aspek pendidikan, kesejahteraan rakyat, hukum, dan kebudayaan agar terealisasinya Negara yang maju dan relevan dengan visi misi Presiden. Bentuk kesejahteraan rakyat di dalam hal ini bisa direalisasikan secara ekonomi dan finansial yang diberikan jaminan melalui Ketenagakerjaan sebagai suatu hal yang berkorelasi pada tenaga kerja dengan cara menerima sejumlah gaji atau sebagai bentuk imbalan yang berada di bawah pemimpin orang lain. Pemerintah Indonesia dengan pemimpinnya yaitu Bapak Ir. Joko Widodo pada 2020 meratifikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja yang diperoleh mampu menciptakan suatu kemudahan dalam berinvestasi, menyediakan lapangan pekerjaan yang baru, dan berwirausaha.

Melalui UU Cipta Kerja tersebut berisikan dalam mengatur tentang hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja dalam melindungi hukum untuk tenaga kerja sebagai bentuk upaya dalam merealisasikan kesejahteraan rakyat Indonesia. Namun, pada pelaksanaannya, terdapat sejumlah permasalahan dan hambatan tentang ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh pekerja atau pengusaha. Terdapat suatu perbedaan kepentingan diantara pengusaha dan buruh dimana haknya dalam bentuk pesangon atau kompensasi semakin rumit untuk diberikan. Salah satunya yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu yang menjadi contohnya yaitu hal yang dialami oleh para buruh yang bekerja di PT. Shopee Internasional Indonesia yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pegawainya yaitu sejumlah 3 persen dari total jumlah karyawannya pada 2022 tanpa melalui proses perundingan terlebih dahulu diantara kedua belah pihak. Proses PHK

dilakukan karena PT. Shopee Internasional Indonesia sedang menjalankan efisiensi pada perusahaan dikarenakan untuk menghindari ketidakpastian di masa mendatang.

PT. Shopee Internasional Indonesia sebagai perusahaan dengan platform yang bergerak di berbagai bidang penjualan produk secara online. PT. Shopee Internasional Indonesia yang saat ini dikenal sebagai aplikasi Shopee. Shopee juga diluncurkan dalam bentuk aplikasi mobile dengan basis e-commerce agar dapat memberikan kemudahan bagi penggunaanya ketika berbelanja secara online tanpa membuka website melalui komputer.

Bagi pihak buruh, Kejadian PHK tersebut menunjukkan yaitu awal dari masa pengangguran yang diiringi oleh adanya akibat yang disebabkan dan dipertanggung jawabkan oleh mereka. Hal tersebut mengakibatkan adanya perselisihan diantara pengusaha dan buruh dikarenakan adanya keputusan PHK yang sewenang-wenang dan diiringi suatu tekanan yang diberikan oleh pengusaha terhadap hak yang seharusnya diperoleh oleh mereka ketika terjadinya PHK sehingga sangat merugikan pihak buruh. Sering kali pihak buruh beranggapan adanya PHK sebagai bagian alasan yang semata-mata dan sebagai bentuk permainan yang dilakukan oleh pihak pengusaha yang mengakibatkan adanya ketidakadilan pada saat berhadapan dengan kepentingan perusahaan dan menjadi korban yang disebabkan ketidakberdayaannya dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Pembahasan tentang PHK yang disesuaikan dengan Undang-Undang telah dilakukan oleh Nikodemus Marigan pada 2015 silam yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan”, tetapi di dalam pembahasan tersebut, adanya focus yang mengkaji berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 dimanapada saat itu belum tersedianya UU Cipta Kerja. Riswan Munthe dan Sri Hidayani yang berjudul “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha” yang membahas mengenai topic sama tetapi lebih condong dengan faktor dan aspek yang menyebabkan PHK. Dari hasil uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membahas tentang faktor yang menyebabkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan upaya yang dilakukan oleh pihak buruh ketika menghadapi PHK sebagai bentuk perlindungan hukum yang

didasarkan pada UU Cipta Kerja dengan cara mengambil contoh berupa studi kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Shopee Internasional Indonesia.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Hubungan Industrial**

Hubungan industrial sebagai sistem hubungan sebagai hasil bentukan antara pelaku usaha selama melakukan proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pekerja, pemerintah, barang dengan berdasarkan oleh nilai Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

### **Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan yang sedang terjadi pada lingkungan perusahaan disebut dengan suatu perselisihan hubungan industrial atau perburuhan. Perselisihan perburuhan yaitu suatu pertentangan antara perkumpulan atau majikan melalui gabungan serikat buruh atau serikat buruh tanpa suatu kesesuaian paham tentang hubungan kerja, keadaan perburuhan syarat kejadian. (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No.22 Tahun 1957).

### **PHK**

Pemutusan hubungan kerja yaitu berakhirnya hubungan kerja dikarenakan adanya hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya suatu kewajiban dan hak antara pengusaha dan buruh (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) membutuhkan pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan dan teori yang berlaku. Dari banyaknya jumlah penelitian yang membahas tentang intisari yang bisa menjadi acuan pada artikel ilmiah. Penulis memanfaatkan metode penelitian normative melalui pendekatan perundang-undangan (*state approach*) dan pendekatan secara konseptual (*conceptual approach*) dengan tujuan untuk meninjau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kasus atau masalah yang sedang dialami.

Dalam mengumpulkan bahan penelitian ini memiliki sumber yang berasal dari kepustakaan atau umumnya dikenal dengan bahan hukum. Ada beberapa bahan hukum primer yang terdiri atas undang-undang hasil putusan hakim dan ketentuan yang diberlakukan di Indonesia dan juga bahan hukum secara sekunder sebagai kajian teoritis

yang berasal dari jurnal ilmiah, buku, media internet, dan lain-lain yang memiliki kaitan dengan perlindungan hukum bagi para buruh yang menjadi korban PHK. Penulis menjalankan suatu penelitian melalui penggunaan teknik menganalisis dengan kualitatif sehingga mampu menelaah permasalahan yang sedang terjadi di lapangan dan juga memberikan saran yang membantu bagi buruh yang mengalami PHK.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor yang Dapat Mengakibatkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan UU Cipta Kerja**

Selama pandemic Covid-19, pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk penambahan bagi penderitaan untuk masyarakat terkhususnya dialami secara langsung bagi para buruh yang sedang berjuang untuk menghidupi keluarganya untuk keluar dari krisis kesehatan. Dari hasil survey yang sudah dibuat dari Jobstreet Indonesia, sebanyak 35% dari pekerja terkena PHK selama pandemic Covid-19. Hal tersebut dikarenakan adanya kesenjangan terbaru pada lingkup ketenagakerjaan Indonesia. PHK memiliki arti yaitu suatu bentuk berakhir hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan antara kewajiban dan hak antara perusahaan dan karyawan yang kemudian juga akan berakhir. Bentuk PHK memiliki berbagai macam diantaranya yaitu PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, dan juga PHK yang dibatalkan demi hukum dan mempunyai beberapa faktor yang menjadi latar belakangnya. Di dalam melaksanakan PHK maka wajib dipenuhi adanya kedua pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja sehingga mendapatkan persetujuan yang tidak memberikan cedera pada keadilan.

Pada 2020, maka Pemerintah Indonesia yang berada di bawah naungan Presiden Joko Widodo membuat suatu regulasi yang cukup besar dengan tema *Omnibus Law* yang memberikan aturan tentang aspek ketenagakerjaan yang disertai perundang-undangan yang bisa menggantikan norma pada beberapa undang-undang yang menjadi kesatuan besar. Lebih lanjut lagi, berdasarkan pendapat Marc Bosc dan Audrey O'Brien, definisi dari *Omnibus Law* sebagai susunan undang-undang dengan tujuan yaitu untuk mencabut, menetapkan, atau mengubah beberapa dari ketentuan yang tercantum pada beberapa undang-undang, meskipun memperoleh banyak kontra dan kritik yang diberikan oleh masyarakat dan mengakibatkan ketidakpastian perpolitikan di masa tersebut. Undang-Undang ini memuat aturan berbagai sector usaha berdasarkan ketentuan untuk

pekerjanya. Ketentuan tentang PHK dimuat dalam aturan UU Cipta Kerja berdasarkan alasan atau faktor yang akhirnya berakibat penyebab pemutusan hubungan kerja sebagaimana halnya berdasarkan dengan pasal 154A, diantaranya yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja dilatarbelakangi oleh:
  - a. Perusahaan menggabungkan, melebur, mengambil alih, atau memisah perusahaan dan buruh yang belum bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja ataupun bagi pengusaha yang tidak bersedia untuk menerima pekerja.
  - b. Perusahaan mengefisiensikan dan diikuti oleh adanya penutupan perusahaan ataupun yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan dikarenakan perusahaan yang merugi.
  - c. Perusahaan tutup dikarenakan perusahaan merugi dengan terus menerus selama 2 tahun.
  - d. Perusahaan tutup dikarenakan keterpaksaan (*force majeure*)
  - e. Perusahaan di dalam kondisi menunda kewajiban untuk membayar utang.
  - f. Perusahaan mengalami pailit.
  - g. Terdapat suatu permohonan pada pemutusan hubungan kerja yang diberikanajuan oleh pekerja melalui alasan yaitu pengusaha melakukan suatu perbuatan diantaranya yaitu sebagai berikut:
    - (1) Menghina, menganiaya dengan kasar ataupun mengancam para pekerja.
    - (2) Membujuk dan menyuruh para pekerja untuk melakukan tindakan yang berlawanan dengan undang-undang.
    - (3) Tidak memberikan upah secara tepat waktu yang sudah ditetapkan selama 3 bulan secara bertahap meskipun pengusaha memberikan upah dengan waktu yang tepa.
    - (4) Tidak melakukan suatu kewajiban yang sudah dijanjikan kepada buruh.
    - (5) Memerintahkan para pekerja untuk bersedia menjalankan pekerjaan yang berada di luar perjanjian.
    - (6) Memberikan pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan, kesusilaan, jiwa, dan kesehatan bagi pekerja sementara para pekerja itu tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja.

- h. Terdapat keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pernyataan bahwa pengusaha tidak menjalankan perbuatan sebagaimana halnya yang dimaksudkan di dalam huruf g pada permohonan yang tertuju oleh pengusaha dan buruh memberikan keputusan agar memutuskan hubungan kerja;
- i. Buruh melakukan pengunduran diri karena kemauannya sendiri dan diharuskan agar memenuhi persyaratan:
  - (1) Mengajukan suatu permohonan mengundurkan diri dalam bentuk tertulis paling lama 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai melakukan pengunduran diri;
  - (2) Tidak memiliki keterkaitan di dalam ikatan dinas;
  - (3) Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal dimulai dilakukan suatu pengunduran diri
- j. Pekerja atau buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih tanpa adanya keterangan tertulis yang dilengkapi oleh adanya bukti secara sah dan sudah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 kali secara tertulis dan patut.
- k. Buruh atau pekerja tidak mampu untuk melanjutkan pekerjaan selama 6 bulan dikarenakan ditahan oleh pihak berwajib dikarenakan diduga untuk melakukan tindakan pidana;
- l. Buruh atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan karena ditahan oleh pihak berwajib dikarenakan adanya dugaan melakukan tindakan pidana;
- m. Buruh atau pekerja mengalami sakit yang cacat atau berkepanjangan akibat adanya kecelakaan kerja dan tidak bisa melakukan pekerjaannya setelah melebihi batas yaitu 12 bulan;
- n. Buruh atau pekerja mulai masuk pada usia pension;
- o. Buruh atau pekerja telah meninggal dunia.

Berdasarkan uraian pada faktor yang ada pada ketentuan di pasal tersebut, maka perusahaan bisa melakukan PHK untuk pekerjaannya melalui prosedur dan mekanisme secara jelas dengan tidak sepihak. Pihak perusahaan juga wajib memberi informasi mengenai perencanaan PHK untuk pekerja, selanjutnya jika adanya suatu penolakan, maka kedua belah pihak juga harus menjalankan perundingan secara bipartite.

Perundingan secara bipartite memiliki maksud yaitu suatu bentuk perundingan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Jika suatu perundingan tidak memperoleh suatu kesepakatan, maka pelaksanaan PHK wajib dilakukan dengan tahapan berikutnya disesuaikan berdasarkan mekanisme dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sudah diatur.

### **Upaya Perlindungan Hukum bagi Pegawai PT. Shopee Indonesia terhadap PHK secara Sepihak**

Di Indonesia sendiri, permasalahan tentang ketenagakerjaan masih terus saja terjadi pada berbagai perusahaan besar. Terdapat berbagai hak yang wajib untuk dihargai dalam melaksanakan undang-undang tidak diberikan.<sup>15</sup> Hubungan antar pekerja dengan pengusaha mempunyai prinsip kebebasan dan membuat PHK tidak bisa dilaksanakan dengan cara yang sepihak dan wajib dengan cara mekanisme secara teratur pada UU Cipta Kerja. Jika adanya suatu pelanggaran yang disebabkan dari ketentuan pada peraturan tersebut, sehingga harus adanya upaya perlindungan hukum serta sanksi untuk pelanggarnya.

Pada 2020, PT. Shopee Indonesia melaksanakan PHK pada 187 karawannya sebagai langkah dimana karyawan lainnya juga berpotensi mengalami hal serupa. Banyak alasan beredar mengenai PHK yang dilakukan oleh PT. Shopee Indonesia diantaranya yaitu untuk mengefisiensikan operasionalisasi perusahaan. Shopee melakukan penyesuaian sebagai bentuk upaya dalam mengefisiensikan operasional. Hal ini dikarenakan agar Shopee dapat beradaptasi dengan kondisi dan keadaan perekonomian global dan dapat melakukan evaluasi pada prioritas bisnis untuk dapat efisien. Shopee juga sudah mencoba berbagai langkah dalam menyesuaikan pada kebijakan bisnis. Tetapi, PHK yang sudah dijalankan sekarang sebagai langkah yang paling akhir yang diharuskan untuk ditempuh.

Langkah PHK yang sudah dilakukan oleh Shopee juga tidak akan memberikan pengaruh bagi layanan dan operasional bisnis kepada para pembeli, mitra, dan penjual di Indonesia. Bagi karyawan yang terdampak PHK, juga akan diberikan suatu pesangon pada satu bulan gaji. Proses yang dilakukan tersebut juga sudah didasarkan atas peraturan dari pemerintah. Karyawan yang sudah terkena dampak akan memperoleh pesangon yang selaras dengan peraturan perundang-undangan dengan penambahan satu bulan gaji. Karyawan yang terkena dampak masih dapat menggunakan fasilitas asuransi kesehatan



bagi perusahaan sampai akhir 2022 dan diberikan seluruh manfaatnya. Oleh karena itu, pada kasus ini, sudah menjalankan kewajiban dengan cara yaitu memenuhi beberapa hak bagi buruh dengan mempersiapkan paket kompensasi lebih besar dibandingkan dengan yang seharusnya. Tetapi, konteks yang paling penting untuk dibahas yaitu berupa upaya PT. Shopee Indonesia melakukan PHK dengan sepihak dengan melakukan pelanggaran dari ketentuan hukum positif dan nilai ketenagakerjaan di Indonesia. Hal yang melatarbelakangi PT. Shopee Indonesia melakukan PHK juga sudah selaras dengan UU Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b, berupa *“perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.”* Namun, PHK yang dilakukan dengan sepihak tidak diperbolehkan pada undang-undang. Ketentuan tentang prosedur perusahaan dalam melakukan PHK ditetapkan melalui Pasal 151 ayat (1) hingga (4) UU Cipta Kerja yang berisi yaitu adanya prosedur secara jelas bagi perusahaan. Pada ayat (4) adanya ketegasa yaitu jika perundingan secara bipartite tidak memperoleh suatu kesepakatan, maka PHK akan dilakukan dengan tahapan berikutnya disesuaikan melalui mekanisme pada perselisihan hubungan industrial. Melalui ayat yang ada tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu tidak terdapat jalur PHK yang dilakukan dengan sepihak, mulai dari persetujuan ataupun apabila tidak tercapainya suatu kesepakatan. Pegawai di PT. Shopee Indonesia masih bisa memperjuangkan hak sebagai seorang pekerja agar dapat menolak atau menerima rencana dari PHK tersebut.

Apabila sudah menyelesaikan melakukan PHK dengan cara sepihak tersebut, maka bagi para pekerja bisa berupaya dalam mempertahankan pekerjaan mereka sebagai bentuk langkah preventif perlindungan hukum. Bentuk perlindungan yang diberikan bagi pekerja memiliki tujuan untuk memenuhi hak pemenuhan dan hak dasar tanpa adanya suatu diskriminasi. Hukum melindungi berbagai hak manusia dari suatu hal yang akhirnya mengakibatkan tidak tercukupinya berbagai hal. Bentuk Perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan sendiri sudah dijamin oleh adanya Undang-undang Dasar NRI Tahun 1945 pada pasal 27 ayat 2 dengan memberikan jaminan hak warga Negara mengenai pekerjaan yang cukup layak untuk kemanusiaan. Sehingga hak untuk pekerja diberikan jaminan secara langsung oleh hukum positif yang tertinggi yang penuh semangat akan kemerdekaan dan perjuangan. Selanjutnya, bentuk perlindungan hukum yang diberikan juga dimasukkan pada UU Cipta Kerja melalui pasal 185 yang menjelaskan yaitu:

- 1) Perlindungan mengenai hak dasar pekerja agar melakukan musyawarah dengan pihak pengusaha.
- 2) Bentuk perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan pekerja.
- 3) Bentuk perlindungan secara khusus bagi anak, penyandang cacat, pekerja perempuan
- 4) Bentuk perlindungan untuk kesejahteraan, jaminan sosial bagi tenaga kerja, dan upah.

Berdasarkan dari keempat ketentuan di atas, sudah menjadi suatu dasar hukum bagi pekerja dalam memperjuangkan haknya di perusahaan sehingga berbagai kasus ketenagakerjaan atau PHK di Indonesia bisa kapan saja berakhir. Perusahaan juga sudah seharusnya berupaya dalam memenuhi hak normative untuk pekerja terlebih dahulu dibandingkan dengan kebutuhan kreditur.

Di dalam ketenagakerjaan terdiri dari 2 cara yang bisa dituju yaitu dengan berusaha menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan juga dengan perantara pengadilan. Penyelesaian yang terjadi di luar pengadilan yang bisa diberikan yaitu:

- 1) Bipartit yang dihasilkan dari perundingan tersebut terdapat suatu perjanjian bersama dengan adanya tanda tangan bagi kedua pihak.
- 2) Mediasi yang dijalankan oleh mediator melalui kewajiban riset tentang pokok siding dan perkara mediasi paling lambat 7 hari.
- 3) Konsiliasi yang dijalankan setelah pihak memberikan ajukan berupa permintaan dalam bentuk tertulis untuk konsiliator.
- 4) Arbitrase dilakukan maksimal 30 hari kerja sejak adanya tanda tangan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Terdapat cara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan pengadilan yang mempunyai bentuk kewenangan dalam memutus dan memeriksa pada tahap pertama tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kemudian bagi pihak perusahaan yang melakukan PHK dengan cara sepihak tentunya hal tersebut menyalahi peraturan yang sedang ditetapkan berdasarkan undang-undang. Oleh karena itu, perlu adanya sanksi untuk perusahaan yang memberikan pelanggaran sebagai bentuk eksistensi dari adanya penegakan hukum secara berkeadilan. Dengan adanya sanksi pada setiap aturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan dengan tujuan agar dapat

memberikan keadilan untuk setiap buruh di dalam suatu perusahaan. Di dalam kasus PK dengan cara sepihak, pemerintah juga sudah sewajibnya memberikan sanksi administratif untuk perusahaan. Sanksi administratif sebagai bentuk sanksi dalam bentuk administratif untuk perusahaan. Sanksi administratif sebagai sanksi yang diimplementasikan untuk pelanggaran ketentuan atau administrasi pada undang-undang dengan sifat administratif. Sanksi administratif memiliki sifat Reparator dengan arti yaitu memperbaiki kondisi seperti sedia kala. Melalui Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Alih Daya, Sanksi Administratif bisa berupa:

- Teguran secara tertulis
- Membatalkan aktivitas usaha
- Pemberhentian sementara, seluruh, atau sebagian alat produksi
- Pembekuan aktivitas usaha

Namun, pada PP tersebut, sanksi administrated cukup berlaku hanya pada beberapa pasal saja, begitu halnya di dalam UU Cipta Kerja yang tidak memberikan aturan dengan cara eksplisit tentang sanksi bagi perusahaan yang melaksanakan PHK dengan cara yang sepihak. Hal tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan yang akan sewenang-wenang melaksanakan PHK dengan cara yang sepihak bagi pihak buruh yang mengalami penderitaan akan hal tersebut.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah diatur dengan cara eksplisit melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja. Terdapat berbagai faktor yang bisa berakibat adanya PHK yang didasarkan atas UU Cipta Kerja yang menjadi acuan hukum bagi pengusaha untuk melaksanakan pelaksanaan PHK untuk pekerja yang ada di perusahaannya. Tetapi, PHK juga diharuskan mempunyai prosedur yang ditetapkan pada undang-undang dan dilarang untuk dilakukan dengan cara yang sepihak yang tidak memberitahukan rencana dan informasi dengan jelas. PHK dengan cara yang sepihak dapat merugikan dan merusak nilai UUD 1945 dan Pancasila untuk melindungi hak bangsa Indonesia. Kasus yang terjadi di PT. Shopee Indonesia sebagai kasus PHK dengan cara sepihak yang memberikan pelanggaran berdasarkan ketentuan UU Cipta Kerja meskipun adanya alasan mengenai rencana PHK yang sudah sesuai. Bagi pihak buruh yang menjadi korban PHK sepihak diwajibkan untuk mendapatkan bentuk perlindungan hukum yang

sudah diatur pada UU Cipta Kerja yang menjadi komitmen bagi Presiden dalam meningkatkan tingkat kualitas pada aspek perekonomian. Perusahaan yang melaksanakan PHK sepihak diperlukan untuk memperoleh kesesuaian sanksi karena adanya pelanggaran bagi undang-undang dan tidak memenuhi hak bagi warga Negara yang sudah dijamin bagi konstitusi.

**DAFTAR REFERENSI**

Alasan Efisiensi, Shopee Indonesia PHK Sejumlah Pekerja. (2022, September 19).

Fathur Rachman. (2022, September 20). (S. D. Andryanto, Ed.)

Intan Rakhmayanti Dewi, C. I. (2022, September 19). Alasan Shopee Indonesia Akhirnya  
PHK Karyawan.

Putri, R. S. (2022, September). Shopee Indonesia PHK 3 Persen Karyawannya.