



PERBEDAAN MAKNA ALASAN PHK: IMPLIKASI HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DAN KEWAJIBAN PERUSAHAAN

Stevanus Andrian Dewangga^{1*}, Royhan Fakhri Megantara², Mardian Putra Frans³

^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana, Kota Salatiga, Indonesia
dewanggastev06@gmail.com^{1*}, newblancer@gmail.com², mardian.putra@uksw.edu³

Naskah diterima: 21 April 2024; revisi: 20 Mei 2024; disetujui: 5 Juni 2024



Abstract

Termination of Employment (PHK) or layoff is a significant action in the world of employment. Differences in the meaning of reasons for layoffs between workers and companies can be a source of complex conflict with significant legal enforcement. This research aims to analyze the differences in the meaning of reasons for layoffs between workers and companies as well as law enforcement regarding workers' rights and company obligations. The research method used is a descriptive analysis approach with reference to statutory regulations and court decisions regarding layoffs. Data was collected through literature studies, analysis of legal documents, and research of related cases in employment courts using a case approach. The research results show that differences in the meaning of reasons for layoffs between workers (Mr. ATNY) and companies (PT. Novell Pharmaceutical Laboratories) can be related to legal interpretation, factual assessment, or subjective perception. Workers may consider that the reasons for layoffs given by the company are invalid or unfair, while the company believes that these reasons are in accordance with applicable legal provisions. This difference in meaning can have a significant impact on workers' rights and company obligations. Therefore, efforts are needed to reach a common understanding regarding the legal interpretation of reasons for layoffs, so that it can help reduce conflict and increase fairness in layoffs.

Keywords: *Layoffs, Companies, Workers, Legal protection,*

✉ Alamat korespondensi:
Universitas Kristen Satya Wacana
E-mail: dewanggastev06@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena melalui bekerja seseorang memperoleh imbalan berupa gaji dan jenjang karir, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik. Seseorang harus bekerja untuk menutupi biaya hidup individu dan keluarga. Oleh karena itu, mencari pekerjaan merupakan hak mendasar bagi setiap orang. Kebutuhan hidup yang dimaksud meliputi kemampuan memperoleh pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, dan keamanan di hari tua. Pekerjaan dapat berupa wirausaha atau bekerja pada orang lain. Bekerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, tetapi juga mempunyai dampak yang besar terhadap gaya hidup seseorang di masa depan, seperti peningkatan gaya hidup dan status sosial. Selain itu, sandang, papan, dan pangan merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi seseorang agar dianggap sejahtera. Ketiga keinginan ini bersifat naluriah, berkesinambungan, dan segera. Pemenuhannya tidak bisa ditunda dan akan berlangsung seumur hidup (Mukhammad & Latumahina, 2023).

Hubungan tenaga kerja dan Perusahaan pada dasarnya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah landasan hukum utama yang mengatur segala aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam praktiknya, seringkali terjadi ketidakharmonisan antara majikan atau pengusaha dengan pekerja atau buruh. Ketidakharmonisan ini dapat muncul karena berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan terkait hak dan kewajiban, konflik kepentingan, dan perbedaan persepsi terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan sering kali melibatkan unsur-unsur ekonomis, sosial politik, dan kesejahteraan sosial. Secara ekonomis, masalah-masalah ini dapat berkaitan dengan upah, tunjangan, dan kondisi kerja. Sosial politik, masalah ketenagakerjaan dapat mencakup isu-isu seperti hak-hak pekerja, perlindungan tenaga kerja, dan keadilan sosial. Sementara itu, dari segi kesejahteraan sosial, masalah-masalah ketenagakerjaan mencakup aspek-aspek seperti jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta akses terhadap pendidikan dan pelatihan. Salah satu permasalahan yang memerlukan perhatian khusus dalam konteks ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan tindakan yang dilakukan oleh pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruhnya (Suwantari & Astariyani, 2018).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) tentu akan sangat menakutkan bagi pekerja karena akan mengakibatkan hilangnya mata pencaharian. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, namun ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak agar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak merugikan rasa keadilan di antara para pihak. Hubungan kerja adalah hubungan yang timbul akibat adanya kontrak kerja yang disepakati atau disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja. Jika kita melihat apa yang terjadi di masyarakat, mencari pekerjaan tidaklah semudah yang kita bayangkan bagi banyak pekerja. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang terus bertambah, dan dunia bisnis yang bergejolak meningkatkan kekhawatiran mengenai PHK (Wibowo & Herawati, 2021).

Merujuk pada Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa berakhirnya perjanjian kerja dapat disebabkan oleh beberapa alasan. Pertama, jika tenaga kerja telah mencapai batas usia pensiun yang ditetapkan oleh undang-undang atau kebijakan perusahaan. Kedua, jika masa kontrak kerja telah berakhir dan tidak diperpanjang lagi oleh pihak yang berwenang, baik itu tenaga kerja maupun manajemen perusahaan. Ketiga, perjanjian kerja juga dapat berakhir apabila terdapat keputusan dari pengadilan atau lembaga persengketaan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*), yang berdampak pada kondisi yang diatur dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak, yakni tenaga kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan seringkali menimbulkan kesenjangan sosial, karena perusahaan tidak mampu memenuhi standar pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diterapkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang tentunya berdampak buruk bagi karyawan. Pada prinsipnya perusahaan harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan perusahaan tanpa adanya tekanan dari pihak-pihak yang berkecenderungan lebih kuat (pengusaha/pengusaha), harus menjamin perlindungan dan kesejahteraan setiap pekerja. Adapun, pihak yang cenderung lemah adalah (pekerja/pekerja) (Suwantari & Astariyani, 2018). Ketika

memberhentikan seorang karyawan, pemberi kerja tidak cukup hanya dengan memutuskan kontrak karyawan tersebut. Ada beberapa risiko yang harus dihadapi dan diatasi. Djumaldi (2005) berpendapat bahwa wirausaha sebagai pemberi kerja memberikan dana berupa pesangon, pesangon, atau tunjangan lain yang berkaitan dengan masa pensiun pekerja pada saat pekerja tersebut diberhentikan, hal tersebut menjelaskan bahwa hal tersebut wajib dilakukan. Selain itu, pengusaha juga harus merekrut pekerja baru untuk mengisi posisi-posisi yang kosong akibat PHK pekerja (Mukhammad & Latumahina, 2023).

Seiring perkembangan zaman serta pesatnya perkembangan teknologi, perlindungan terhadap pekerja sangatlah penting dan harus dipertimbangkan mengingat meningkatnya risiko dan tanggung jawab yang dihadapi pekerja. Secara tidak langsung, pemberian perlindungan ini merupakan salah satu bentuk ucapan terima kasih kepada karyawan yang telah membantu perusahaan dalam pemikiran dan idenya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dapat dikatakan sebagai pengembangan ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah untuk meningkatkan perlindungan pekerja (Suwantari & Astariyani, 2018). Negara telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 tepatnya pada Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa "setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja". Dalam UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan. Tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk melindungi kelompok rentan, dalam hal ini pekerja. Hal ini didasarkan pada analisis penulis terhadap putusan hakim tingkat kasasi yang membatalkan putusan pengadilan perburuhan dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Rahayu, 2018).

Faktor penyebab terjadinya PHK sebenarnya bermacam-macam. Globalisasi, transformasi menuju ekonomi pengetahuan, adaptasi terhadap perubahan keadaan, krisis nasional dan internasional telah menyebabkan organisasi/perusahaan mencari struktur yang lebih fleksibel, sederhana, dinamis dan tangkas. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan secara efektif memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia. Salah satu alternatif tersebut adalah strategi perampingan organisasi. Oleh karena itu, hal-hal tersebut membuat PHK tidak dapat diterima oleh berbagai pekerja/pegawai. Padahal, UU Cipta Kerja mengatur dasar-dasar yang menjadi dasar pengusaha atau perusahaan memahami pemecatan. Sehingga Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar (Khairi et al., 2021).

Namun dalam hal ini, Pada Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 mengatur bahwa terdapat sejumlah kondisi di mana perusahaan dilarang untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya. Pertama, karyawan tidak boleh diberhentikan jika absen dari pekerjaan karena sakit, asalkan dapat menunjukkan bukti medis berupa surat keterangan dari dokter, dan absensi tersebut tidak berlangsung selama 12 bulan secara berurutan. Kedua, ketika karyawan tidak dapat hadir di tempat kerja karena dipanggil untuk menjalankan kewajiban bela negara sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Selain itu, jika karyawan sedang menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya, perusahaan juga tidak diperkenankan untuk melakukan PHK. Selanjutnya, ketika karyawan sedang melangsungkan pernikahannya, ia tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya.

Selain itu, ketentuan melarang PHK juga berlaku bagi karyawan wanita yang sedang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau sedang menyusui anaknya. Terdapat juga larangan untuk melakukan PHK jika terjadi hubungan darah atau pernikahan antara karyawan dalam satu perusahaan, kecuali jika sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Selain itu, jika karyawan terlibat dalam aktivitas perserikatan kerja di luar jam kerja atau dengan izin manajemen perusahaan yang terkait, maka perusahaan tidak boleh melakukan PHK. Larangan PHK juga berlaku jika karyawan melaporkan pemilik perusahaan ke pihak kepolisian karena melakukan pelanggaran hukum atau tindak pidana. Terakhir, perusahaan tidak diperkenankan untuk melakukan PHK jika terdapat perbedaan pandangan, faktor SARA, kondisi lingkungan atau fisik, atau adanya status tertentu dalam perkawinan. Larangan juga berlaku jika karyawan mengalami cacat berat atau cacat

tetap akibat kecelakaan kerja, atau sakit yang berdampak pada kondisi kerja tanpa kepastian waktu kesembuhan dalam jangka waktu yang panjang menurut pemeriksaan dokter (Thoif, 2022).

Banyak perusahaan mengalami situasi di mana karyawan berhenti dari pekerjaannya, baik secara sukarela atau karena tidak dapat terus bekerja karena peraturan. Dampak dari pemutusan hubungan kerja (PHK) seorang karyawan juga berdampak pada keluarganya, karena karyawan tersebut tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, manajer sumber daya manusia harus menghitung dengan cermat jumlah uang yang harus diterima oleh karyawan yang diberhentikan agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara memadai (Wibowo & Herawati, 2021). Pada saat yang sama, muncul permasalahan sosial-ekonomi yang ditandai dengan adanya tanda-tanda ketidakadilan di sektor ketenagakerjaan, tidak terlaksananya hak-hak pekerja/upah yang memadai, lemahnya organisasi pekerja sebagai sarana mewujudkan aspirasi pekerja, dan lain-lain. Serta rendahnya kesadaran pengusaha terhadap penerapan peraturan.

Permasalahan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) timbul di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories (PT. NPL). Dalam dinamika hubungan industrial antara perusahaan dan tenaga kerja di PT. NPL, terdapat perbedaan interpretasi terhadap konsep PHK yang berdampak pada aspek hukum. Hal ini di mana permasalahan tersebut terjadi ketika pekerja absen dan tidak bekerja, bukan karena absen tanpa alasan, melainkan karena menolak mutasi. Meskipun sudah dipanggil dua kali dan pekerja tetap tidak hadir, tidak boleh disimpulkan bahwa pekerja tersebut mangkir, karena alasan ketidakhadirannya adalah karena keberatan terhadap mutasi.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang signifikan dalam dunia ketenagakerjaan. Perbedaan makna alasan PHK antara pekerja dan perusahaan dapat menjadi sumber konflik yang kompleks dengan implikasi hukum yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan makna alasan PHK antara pekerja dan perusahaan serta implikasi hukum yang timbul terhadap hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan di perusahaan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories (PT. NPL).

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu analisis deskriptif dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan terkait PHK. Data dikumpulkan melalui studi literatur, analisis dokumen hukum, dan penelaahan kasus-kasus terkait di pengadilan ketenagakerjaan. Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*cases approach*). Analisis bahan hukum yang digunakan adalah deskriptif.

Menurut Sugiyono, metode kualitatif deskriptif dapat berfungsi untuk menggambarkan dan memahami makna di balik data- data yang tampak, metode kualitatif ini akan cenderung mengarahkan penelitian pada jenis penelitian deskriptif. Analisis data kualitatif pada dasarnya dimulai saat peneliti mulai mengumpulkan data, dengan cara memilah mana data yang sesungguhnya penting atau tidak. Ukuran penting dan tidaknya mengacu pada kontribusi data tersebut pada upaya untuk menjawab fokus penelitian. Analisis data selama pengumpulan data membawa peneliti berpikir tentang data yang ada dan mengembangkan strategi untuk mengumpulkan data baru (Sugiyono, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories (PT. NPL) merupakan perusahaan farmasi yang didirikan pada tahun 1998. Pengusaha Indonesia mendirikan PT setelah merger perusahaan farmasi Glaxo International dan Borrows Wellcome pada tahun 1996. NPL menempati eks fasilitas manufaktur Borrows Wellcome di Gunung Putri, Bogor. Kata Novell berasal dari bahasa Inggris yang berarti "sesuatu yang baru, segar, selalu baru". PT. Novell Pharmaceutical Laboratories mempunyai visi dan misi "We are dedicated to you" untuk mencapai tujuan tersebut. NPL berkomitmen untuk mendukung pelanggannya (pasien dan komunitas medis) dengan memproduksi atau memasok obat-obatan berkualitas tinggi yang efektif melawan penyakit-penyakit ini dan aman bagi pengguna dengan memproduksi atau memasok obat-obatan berkualitas tinggi dengan tingkat biaya yang efisien

(Wahidmurni, 2017). PT. Novell pharmaceutical laboratories menyediakan Jasa pelayanan mencakup *consumer health product, branded ethical*, obat-obatan, kesehatan, generik, lisensi, supplier, dan *consumer goods*. Adapun saluran pasar dari PT. NPL di antaranya apotek, rumah sakit/instansi pemerintah, grosir, toko jamu, toko obat, modern market, dan toko kosmetik.

Penelitian yang dilakukan oleh Helliawan terkait kompensasi yang diberikan oleh PT. Novell Pharmaceutical Laboratories terkait kinerja karyawan mengatakan Manajemen harus meningkatkan gaji karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tersebut dibayar sesuai kontrak dan bahwa karyawan yang diberi wewenang (meskipun mereka memiliki izin kerja) terus dibayar. Kompensasi karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories perlu ditingkatkan, seperti dengan memberikan bonus, penyesuaian gaji sesuai kebutuhan karyawan, dan melaksanakan program khusus karyawan untuk meningkatkan tunjangan karyawan. Sebab, remunerasi yang memadai menciptakan etos kerja yang sangat kuat (Heliawan, 2016). Begitupun dengan ketika adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana perusahaan harus memiliki regulasi yang jelas, dan tentunya berdasar pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perselisihan yang dapat terjadi akibat PHK memang seringkali tidak bisa dielakkan, salah satu di antaranya disebabkan oleh alasan dari pemutusan hubungan kerja dimana Pekerja/buruh merasa tidak diuntungkan dan ingin meminta hak yang telah diatu dalam undang-undang. Dalam hal inilah keterlibatan pemerintah menjadi sangat penting. Sebab dengan wewenang dan kekuasaannya, pemerintah dapat mengupayakan penegakan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikam *win-win solution*.

Pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Novell Pharmaceutical Laboratories kepada salah satu karyawannya (inisial ATYN), berdasarkan surat No. B/4096/567/VIII/2023 DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG dijelaskan kronologinya berdasarkan keterangan pihak pekerja yaitu ATYN yang merupakan karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories dengan jabatan sebagai supervisor area Semarang Timur dengan gaji sebesar Rp. 6.461.008,- (enam juta empat ratus enam puluh satu ribu delapan rupiah) dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun 8 (delapan) bulan. Pada bulan Februari 2023, dilaksanakan meeting region timur (region 3) yang didalamnya membahas mengenai rencana mutasi karyawan ke Medan dengan alasan peremajaan. Kemudian berdasarkan surat usulan mutasi tertanggal 2 Maret 2023 dari pusat, dimana di dalam surat tersebut saudara ATYN karena alasan kebutuhan organisasi yang semula sebagai Supervisor dengan penempatan di Semarang I menjadi Supervisor dengan penempatan di Medan I dengan mulai bekerja terhitung per tanggal 1 April 2023. Saudara ATYN yang dimutasi ke medan menolak keputusan mutasi tersebut dengan alasan Surat Keputusan mutasi yang belum pernah diterima pekerja, juga tidak pernah disodorkan mengenai rincian hak-hak mutasi tersebut. Pekerja juga menolak karena alasan ada keluarga yaitu anak yang masih kecil dan orang tua yang sudah lanjut usia yang membutuhkan perhatian pekerja. Pekerja juga tidak mau menerima PHK karena alasan mangkir sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri karena sudah ada penolakan mutasi, jadi pekerja meminta jika tidak dibutuhkan perusahaan bekerja di semarang untuk diberhentikan dengan tali asih sesuai masa jabatan dan proporsional hak THR. Sehingga, pekerja menuntut hak atas PHK karena penolakan mutasi tersebut adalah sebesar Rp. 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah).

Sedangkan keterangan dari pihak perusahaan (PT. Novell Pharmaceutical Laboratories) berdasarakan surat No. B/4096/567/VIII/2023 DINAS TENAGA KERJA KOTA SEMARANG menyebutkan bahwa perusahaan berhak untuk melakukan mutasi terhadap karyawan karena kebutuhan organisasi. PT. NPL menganggap pekerja sudah cukup mumpuni untuk memahami peraturan dan kebijakan perusahaan termasuk kebijakan terkait mutasi. Data absensi di kantor cabang PT. NPL di Medan, pekerja tidak masuk lebih dari 5 hari berturut-turut dan pekerja juga tidak menemui ASM Divisi Beta Cabang Medan. Perusahaan juga sudah mengeluarkan dua kali panggilan terhadap Sdr. ATYN atas ketidak-hadirannya ke kantor PT. Novell Pharmaceutical Laboratories cabang Medan dengan surat No. 005/HRD-NPL/V/2023 tertanggal 8 Mei 2023 perihal: Surat Panggilan I dan No. 006/HRD-NPL/V/2023 tertanggal 15 Mei 2023 perihal: Surat Panggilan II. Sehingga, atas ketidak-hadiran Sdr. ATYN lebih dari 5 (lima) kali berturut-turut tanpa adanya keterangan tertulis dan telah dipanggil secara patut 2 (dua) kali oleh Perusahaan maka berdasarkan ketentuan dan Peraturan Perusahaan, pekerja dianggap mengundurkan diri dan perusahaan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories hanya akan menawarkan uang pisah sebesar 2 (dua) kali gaji.

Mediator Hubungan Industrial menilai bahwa perselisihan yang timbul berawal dari adanya surat usulan mutasi kepada pekerja untuk dipindahtugaskan dari Cabang Semarang ke Cabang Medan karena alasan kebutuhan organisasi akan tetapi pekerja menolak mutasi tersebut. Pekerja berkeberatan untuk dimutasi ke cabang Medan. Sehingga pekerja melakukan upaya bipartit namun upaya tersebut tidak ditanggapi perusahaan. Sesuai dengan pasal 3 ayat (2) Permenakertrans Nomor: PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit menyatakan "Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan". Pekerja tidak hadir dan tidak bekerja bukan karena mangkir akan tetapi karena Pekerja menolak mutasi, sehingga meskipun pekerja telah dipanggil dua kali dan Pekerja tetap tidak hadir untuk bekerja, maka Pekerja tidak dapat dianggap mangkir karena pada dasarnya jelas ketidak hairan Pekerja bukan karena mangkir akan tetapi karena keberatan untuk dimutasi. Pekerja menolak mutasi atau perintah kerja yang layak atau dengan kata lain pekerja melakukan pelanggaran. Dengan demikian PHK antara Pekerja dengan Perusahaan dapat didasarkan pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian, Mediator Hubungan Industrial Kota Semarang memberikan anjuran Agar Perusahaan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories memberikan kepada pekerja Sdr. ATNY uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 61.379.576,- (enam puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah).

Penulis menilai bahwa, dari kasus tersebut perselisihan yang timbul berasal dari adanya ketidaksamaan persepsi makna dari PHK antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pihak pemberi kerja menganggap pekerja "Mangkir", sehingga perusahaan berpendapat bahwa pekerja tidak berhak mendapat pesangon. Disisi lain, sisi pekerja beranggapan bahwa pekerja tersebut tidak mangkir, akan tetapi dia melanggar peraturan perusahaan sehingga dia berhak mendapat pesangon sebesar $\frac{1}{2}$ dari pesangon seharusnya. Dari persepsi penulis, pekerja yang tidak hadir dan tidak bekerja tersebut memang bukan dikarenakan mangkir, akan tetapi hal tersebut disebabkan oleh bentuk respon penolakan dari pekerja terkait keputusan mutasi atas nama dirinya. Sehingga meskipun terdapat dua kali panggilan terhadap pekerja dan pekerja (ATNY) tetap tidak hadir untuk bekerja, maka Pekerja tidak dapat dianggap mangkir karena pada dasarnya terdapat alasan yang jelas bahwa ketidakhadiran Pekerja bukan karena mangkir akan tetapi karena keberatan terkait keputusan mutasi yang ditujukan untuk dirinya. Dengan demikian, ATNY yang menolak mutasi atau perintah kerja yang layak atau dengan kata lain pekerja telah melakukan pelanggaran dikenai oleh PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Yang artinya pekerja mendapat pesangon sebesar $\frac{1}{2}$ kali 9 dan dikalikan dengan gaji. Serta berhak mendapat uang penggantian masa kerja sebesar 1 dikali masa kerja (5 tahun) dikali dengan besarnya gaji. Hal semacam ini sebenarnya merupakan hal yang sensitif dan memiliki potensi yang multitafsir. Sehingga perlu adanya suatu upaya sebagai bentuk pencegahan terjadinya kasus yang sama di kemudian hari.

Adapun Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 mengatur bahwa perjanjian kerja dapat berakhir dalam beberapa kondisi, termasuk saat tenaga kerja mencapai batas usia pensiun, masa kontrak kerja berakhir dan tidak diperpanjang lagi, atau terbitnya keputusan pengadilan atau penetapan lembaga persengketaan hubungan industrial yang memiliki status hukum tetap (*inkacht*). Namun, dalam kasus ini, terdapat perdebatan mengenai apakah PHK yang dilakukan terhadap pekerja dapat disahkan berdasarkan Pasal 61, karena alasan PHK tidak sesuai dengan situasi yang diatur dalam pasal tersebut. Pasal 61 tidak secara khusus menyebutkan penolakan terhadap mutasi sebagai alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja. Oleh karena itu, dalam konteks ini, PHK yang dilakukan oleh perusahaan mungkin tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan makna alasan PHK antara pekerja dan perusahaan dapat berkaitan dengan interpretasi hukum, penilaian fakta, atau persepsi subjektif. Pekerja mungkin menganggap bahwa alasan PHK yang diberikan oleh perusahaan tidak sah atau tidak

adil, sedangkan perusahaan berpendapat bahwa alasan tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perbedaan makna ini dapat berdampak signifikan pada hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan. Sehingga perlu adanya persamaan persepsi terkait pemaknaan PHK sehingga tidak terjadi pelanggaran hak maupun kewajiban dalam dunia ketenagakerjaan (Gaol, H. D. L., & Budiharto, 2016).

Implikasi hukum dari perbedaan makna alasan PHK ini meliputi perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas kompensasi, tunjangan, dan manfaat lainnya yang mungkin terkait dengan PHK di mana hal tersebut sesuai pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 mengatur hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, yang merupakan pembayaran yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai konsekuensi dari PHK; uang penghargaan masa kerja, yang merupakan upah yang harus diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas lamanya masa kerja yang telah dijalani; dan ganti rugi, yang merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai kompensasi atas kerugian yang dialami oleh pekerja sebagai akibat dari PHK. Ganti rugi ini mencakup berbagai bentuk, seperti penggantian istirahat, biaya perjalanan, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain. Keseluruhan hak-hak ini wajib dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja saat terjadinya PHK. Di sisi lain, kewajiban perusahaan dalam menjalankan PHK juga dapat dipengaruhi oleh perbedaan interpretasi alasan PHK. Penyelesaian sengketa yang timbul akibat perbedaan makna alasan PHK dapat melibatkan proses hukum, seperti mediasi atau litigasi, untuk mencapai penyelesaian yang adil dan sesuai dengan hukum (Suwantari & Astariyani, 2018).

Dalam rangka mengatasi perbedaan makna alasan PHK antara pekerja dan perusahaan, penting untuk memperkuat komunikasi dan dialog antara kedua belah pihak. Menurut praktisi hukum ketenagakerjaan sekaligus akademisi Andari Yurikosari, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan mengenai cara mengakhiri suatu hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja adalah alasan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang jelas yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Serta persamaan pemahaman makna PHK antara pekerja dan pemberi kerja (Gabriella & Atalim, 2019). Sehingga, upaya untuk mencapai pemahaman bersama terkait interpretasi hukum alasan PHK dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan keadilan dalam pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, PHK harus dianggap sebagai opsi terakhir setelah upaya-upaya lain telah dilakukan untuk melindungi jaminan perlindungan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pekerja. Semua pihak, termasuk pekerja dan pengusaha, harus berupaya dengan maksimal untuk mencegah terjadinya PHK. Jika segala upaya telah dilakukan namun PHK tidak dapat dihindari, langkah selanjutnya adalah melakukan tahap perundingan antara pekerja dan pengusaha terkait. Dalam perundingan ini, kedua belah pihak harus berusaha mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Namun, jika perundingan tidak membuahkan hasil, PHK hanya dapat dilaksanakan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Wijayanti & Iswandi, 2021).

IV. KESIMPULAN

Perselisihan yang timbul antara PT. Novell Pharmaceutical Laboratories dengan sdr. ATNY berawal dari adanya surat usulan mutasi kepada pekerja untuk dipindahtugaskan dari Cabang Semarang ke Cabang Medan karena alasan kebutuhan organisasi akan tetapi pekerja menolak mutasi tersebut. Pekerja menuntut hak atas PHK karena penolakan mutasi tersebut adalah sebesar Rp. 40.000.000,- (empat puluh juta rupiah). Namun pihak PT. Novell Pharmaceutical Laboratories. Namun dari pihak perusahaan menggap, ketidak-hadiran Sdr. ATYN lebih dari 5 (lima) kali berturut-turut tanpa adanya keterangan tertulis dan telah dipanggil secara patut 2 (dua) kali oleh Perusahaan maka berdasarkan ketentuan dan Peraturan Perusahaan, pekerja dianggap mengundurkan diri dan perusahaan hanya akan menawarkan uang pisah sebesar 2 (dua) kali gaji. Setelah dilakukan tinjauan, Mediator Hubungan Industrial Kota Semarang memberikan anjuran Agar Perusahaan memberikan kepada pekerja Sdr. ATNY uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 61.379.576,- (enam puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah).

Perselisihan tersebut berasal dari perbedaan makna alasan PHK antara pekerja dan perusahaan dapat berkaitan dengan interpretasi hukum, penilaian fakta, atau persepsi subjektif. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk mencapai pemahaman bersama terkait interpretasi hukum alasan PHK, sehingga dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan keadilan dalam pemutusan hubungan kerja.

REFERENSI

- Gabriella, L., & Atalim, S. (2019). ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN DISHARMONI (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 121/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG Juncto PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR1942 K/PDT.SUS-PHI/2018). *Jurnal Hukum Adigama*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i2.6519>
- Gaol, H. D. L., & Budiharto, P. P. (2016). Diponegoro law review. *Law and Justice*, 5(41), 1–16.
- Heliawan, Y. A. (2016). Nalisis Kinerja Karyawan Pt Novell Pharmaceutical Laboratories Dengan Menggunakan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 16(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v16i02.17>
- Khairi, M., Irawan, A., & Astuti, S. W. (2021). Perlindungan Hak-Hak Buruh Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Pakuan Justice Journal of Law*, 02(2), 1–17.
- Mukhammad, A. F., & Latumahina, R. E. (2023). Hak Karyawan Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Pt. Young Tree Industries. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 76–87. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.166>
- Rahayu, S. (2018). TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG Nomor. 13 TAHUN 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013). *Jurnal Good Governance*, 14(1), 67–74. <https://doi.org/10.32834/jgg.v14i1.7>
- Sugiyono. (2016). Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. *Analisis Data Kualitatif*, 180.
- Suwantari, I. G. A. D., & Astariyani, N. L. G. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya*, 6(7), 1–15.
- Thoif, M. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19. *Perspektif Hukum*, 100–120. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>
- Wahidmurni. (2017). *Sejarah dan Perkembangan Perusahaan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories*. 2588–2593.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Wijayanti, S. N., & Iswandi, K. (2021). Sinergitas Kabinet Presidensiil Multipartai pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 437. <https://doi.org/10.31078/jk1828>