



Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Pekerja Yang Di PHK (Studi Kasus Di Hotel X)

Amanda Istianah Mutiawati

Politeknik Ketenagakerjaan

Eka Saputra

Politeknik Ketenagakerjaan

Korespondensi penulis : amandaistianahm@polteknaker.ac.id

***Abstract** Problems related to labor or labor are problems that often occur in developing countries, one of which is Indonesia. Termination of Employment (PHK) is something that is feared by workers due to economic conditions which have an impact on companies that have to go out of business and this results in unilateral layoffs by the company. One of the implementing regulations for the Job Creation Law that has been issued is Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Periods, Outsourcing, Working Time, Work Relations and Rest Periods, and Termination of Employment (PHK). Article 15 states that employers are required to provide compensation money to workers or laborers whose employment relationship is based on a Specific Time Work Agreement (PKWT). Compensation money as referred to in Article 15 paragraph (1) PP Number 35 of 2021, is given to workers/laborers who have had continuous service for at least 1 (one) month. Compensation is everything that is received by workers, both physical and non-physical. The form of compensation given can be in the form of money or goods that are given directly or indirectly. Regulations regarding compensation are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Periods, Outsourcing, Working Time and Break Time and Termination of Employment. The compensation given by Hotel X to Mrs. S is in accordance with Article 16 of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Break Time and Termination of Employment. Where Mrs. S demanded compensation from Hotel X with the calculation of the remaining salary withheld due to covid reasons, overtime pay, and leave money.*

Keywords: *Termination of Employment, Compensation*

Abstrak Masalah terkait tenaga kerja atau perburuhan merupakan masalah yang sering terjadi di negara berkembang, salah satunya Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan sesuatu yang ditakuti oleh pekerja dikarenakan kondisi perekonomian yang berdampak pada perusahaan yang harus gulung tikar dan hal ini mengakibatkan terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan. Salah satu aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yang telah diterbitkan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 15 menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang

Received Maret 30, 2022; Revised April 15, 2023; Accepted Mei 25, 2023

* Amanda Istianah Mutiawati, amandaistianahm@polteknaker.ac.id

hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Kompensasi adalah segala hal yang di terima pekerja baik berupa fisik maupun non-fisik. Bentuk dari kompensasi yang diberikan dapat berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Peraturan mengenai kompensasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kompensasi yang diberikan Hotel X kepada Ibu S sudah sesuai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana Ibu S menuntut kompensasi kepada pihak Hotel X dengan perhitungan sisa gaji yang ditahan karena alasan covid, uang lembur, dan uang cuti.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Kompensasi

LATAR BELAKANG

Salah satu tujuan Indonesia merdeka yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Maka dari itu negara wajib untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Hukum merupakan salah satu instrument perwujudan keadilan dan kesejahteraan. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga terciptanya keadilan dan ketentraman di masyarakat.

Masalah terkait tenaga kerja atau perburuhan merupakan masalah yang sering terjadi di negara berkembang, salah satunya Indonesia. Salah satu permasalahan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang nantinya akan menambah angka pengangguran di Indonesia.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan sesuatu yang ditakuti oleh pekerja dikarenakan kondisi perekonomian yang berdampak pada perusahaan yang harus gulung tikar dan hal ini mengakibatkan terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan. Umar Kasim berpendapat bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, seharusnya pengusaha dapat bijaksana dalam melakukan PHK. Hal ini dikarenakan PHK dapat mengakibatkan turunnya kesejahteraan masyarakat, pekerja kehilangan pekerjaan, dan bertambahnya angka pengangguran. Istilah PHK merupakan sebuah hal yang ditakuti pekerja, mengingat banyaknya dampak dan akibat yang ditimbulkan dengan terjadinya PHK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Masyarakat tergolong angkatan kerja jika masyarakat tersebut telah memasuki usia kerja. Indonesia membatasi usia kerja yaitu berumur 15 tahun – 58 tahun.

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang menerima Pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan pekerja sering mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika pekerja memasuki dunia kerja. Pekerja yang mempunyai Pendidikan rendah tidak paham akan permasalahan terkait PHK tersebut dan hal ini dapat dimanfaatkan pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang dengan mendapatkan pekerja murah tetapi eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya PHK terhadap pekerja.

Kesulitan yang dialami perusahaan dalam melakukan kebijakan PHK dapat diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan pekerja. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan pekerja. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) konteks, yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut diatas sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja.

Salah satu aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja yang telah diterbitkan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pasal 15 menyebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

Apabila PKWT diperpanjang, maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan. Mengenai jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikannya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Namun, pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan sejumlah ketentuan, yaitu PKWT selama 12 bulan secara terus menerus diberikan sebesar satu bulan upah. Kemudian PKWT selama satu bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 bulan maka dihitung secara proporsional dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 dikalikan satu bulan upah. Sementara PKWT selama lebih dari 12 bulan dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 dikalikan satu bulan upah.

Upah sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Jika upah di perusahaan tidak menggunakan kedua komponen tersebut, maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok. Besaran uang kompensasi untuk pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Pasal 17 dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 4 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa PKWT dalam peraturan ini didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pasal 5 menyebutkan bahwa PKWT

berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 8, PKWT berdasarkan jangka waktu dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. Jika PKWT akan berakhir, tetapi pekerjaan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan. Namun ketentuannya, jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari lima tahun.

Salah satu tujuan diaturnya hubungan ketenagakerjaan melalui hukum adalah untuk membuat posisi antara pengusaha dan pekerja menjadi lebih seimbang. Hal ini dapat dicapai melalui 3 upaya kepastian hukum, kepastian hidup, dan kepastian hari tua. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Secara umum, perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian perselisihan.

Hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT bukan karena salah satu ketentuan di atas, pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja.

Ketentuan uang pesangon, dalam hal PKWT berakhir, tidak ada pesangon untuk pekerja kontrak, melainkan pemberian uang kompensasi. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Setiap kali PKWT berakhir si pekerja berhak menerima uang kompensasi. Begitu pun apabila kontraknya tidak diperpanjang lagi. Adapun besaran uang kompensasi tersebut adalah tergantung pada upah dan masa kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik membuat penelitian mengenai **“Pelaksanaan Kompensasi Terhadap Pekerja yang di PHK (Studi Kasus di Hotel X)”**.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peraturan mengenai kompensasi menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana implementasi kompensasi yang diberikan? Apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku?

TINJAUAN PUSTAKA

Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan sebuah kondisi dimana tidak bekerjanya seorang karyawan pada suatu perusahaan karena hubungan kerja yang bersangkutan dengan perusahaan terputus. Berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai PHK secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Implikasi perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait dengan PHK. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah metode PHK, dimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha yang melakukan PHK perlu adanya ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial.

PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah metode PHK, dimana dahulu PHK memerlukan izin dari Pengadilan Hubungan Industrial. Namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja mekanisme PHK izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dibutuhkan lagi.

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur apabila pengusaha melakukan PHK, maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja dalam waktu 14 hari kerja atau 7 hari kerja untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan pekerja/serikat pekerja menolak PHK tersebut, maka diwajibkan untuk membuat surat balasan dalam waktu 7 hari. Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan banyak alasan PHK dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya di Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
5. Perusahaan dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
6. Perusahaan pailit;
7. Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;

- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
8. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;
 9. Pekerja mengundurkan diri atas keinginan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 10. Pekerja mangkir selama ≥ 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 11. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan I, II, dan III secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam PK, PP, atau PKB;
 12. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 13. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan);
 14. Pekerja memasuki usia pensiun; dan
 15. Pekerja meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai macam alasan. Menurut Afri Erisman dan Eti Arini melakukan klasifikasi terhadap jenis-jenis pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

1. *Resign*, merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja sendiri atau biasa disebut dengan pengunduran diri oleh pekerja sendiri.
2. *Retired*, merupakan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan pekerja memasuki usia pensiun.
3. *Discharge*, atau disebut pemecatan. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini mengacu pada kinerja pekerja yang tidak maksimal, melanggar peraturan di tempat kerja, kesalahan, atau kesalahan lain.
4. *Lay Off*, merupakan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan penutupan bisnis atau tidak adanya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja.

Selanjutnya, menurut Kasmir pemutusan hubungan kerja yang ditinjau dari jumlah orang yang diputus hubungannya adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Individu artinya pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha hanya kepada seorang atau bersifat perorangan.
2. Pemutusan Hubungan Kerja Kelompok artinya pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha kepada sekelompok pekerja (lebih dari satu).
3. Pemutusan Hubungan Kerja Massal artinya pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan jumlah yang cukup banyak. Misalnya, penutupan unit usaha atau cabang perusahaan.

Selanjutnya, menurut Imam Soepomo menggolongkan pemutusan hubungan kerja dalam empat golongan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja yang putus demi hukum
Hubungan kerja yang putus demi hukum berarti hubungan kerja tersebut putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, pekerja maupun pengusaha.
2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh
Buruh atau pekerja berwenang sepenuhnya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan pihak pengusaha.
3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan
Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah pemutusan yang diatur dalam Undang-Undang yang di dalamnya menjamin ketentraman dan kepastian bagi pekerja.
4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan yang dilakukan oleh putusan Pengadilan atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting.

Mengenai pemutusan hubungan kerja, ketentuannya diatur pada pasal 150 sampai dengan 160 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada dasarnya pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dijelaskan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/ menghapuskan kerja lembur;
4. Mengurangi jam kerja;
5. Mengurangi hari kerja;
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Hal-hal disebutkan diatas merupakan pilihan alternatif yang yang dapat dipilih oleh perusahaan sebagai bentuk upaya pencegahan dari pemutusan hubungan kerja. Pada pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Menikah;
5. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
7. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
8. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
10. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tersebut, maka pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Sementara itu, pada pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Perusahaan pailit;
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu setelah itu;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada angka 7 terhadap permohonan yang diajukan pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 11. 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;
 12. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; dan
 15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Perlindungan Pekerja Setelah di PHK

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak dapat lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya.

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Cipta kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya PHK yang dilakukan secara sepihak. Sedangkan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa, dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut berguna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
2. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;
3. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja tersebut berkaitan dengan segala apapun agar bekerja dapat untuk hidup, bahkan hak hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945.

Perlindungan hukum pekerja tercantum dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak. Penjelasan mengenai perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:

1. **Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja**
Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan kerja belum terjadi, ini artinya pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. **Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**
Setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja, yaitu:
 - a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan apabila ia telah melaksanakan kewajibannya;
 - b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya;
 - c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan atau penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia;
 - d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat;
 - e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan;
 - f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung;
 - g. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian deskriptif yaitu suatu metode dengan meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada suatu masa. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah menggambarkan atau melukiskan suatu permasalahan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta antar fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini ingin menggambarkan hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Selanjutnya terhadap permasalahan yang timbul dilakukan analisis dengan menggunakan interpretasi/penafsiran hukum.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan hukum tersebut disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normative atau kepastakaan meliputi: penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematik hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.

Sumber Data

Penelitian ini mempergunakan sumber data sekunder, meliputi bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder bahan hukum tersier. Selain itu, digunakan pula data primer untuk mendukung penelitian dan menunjang sumber data sekunder yang telah ada. Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu merupakan data yang bersifat autoritatif, yaitu mempunyai otoritas yang tinggi dan mengikat, karena data primer misalnya dikeluarkan/ditetapkan oleh pemerintah. Bahan hukum primer antara lain norma atau kaidah dasar yaitu Pembukaan UUD 1945.
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer antara lain, hasil penelitian hukum, hasil karya ilmiah di bidang hukum yang relevan dengan tema penelitian ini.
3. Bahan hukum tersier, yakni bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Seperti kamus hukum, kamus Bahasa Belanda dan Indonesia, kamus Bahasa Inggris dan Indonesia, ensiklopedia.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan cara melakukan studi kepustakaan. Dimana data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, literature, dokumen, tulisan para ahli hukum dan tulisan lain yang erat kaitannya dengan tema penelitian.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, komprehensif dan lengkap, yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Menganalisis data secara mendalam dari berbagai aspek sesuai dengan lingkup penelitian dengan tidak ada yang tercecer, sehingga menghasilkan penelitian hukum normative yang bermutu dan sempurna.

PEMBAHASAN

Peraturan mengenai Kompensasi Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dasar hukum mengenai kompensasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 47 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, Lembaga sosial, Lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa:

Pasal 15

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 16

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah;}$$
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}$$
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.

- (3) Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan.
- (4) Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok.
- (5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.
- (6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 17

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 64

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. Uang kompensasi untuk PKWT yang jangka waktunya belum berakhir diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini; dan
- b. Besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a dihitung berdasarkan masa kerja Pekerja/Buruh yang perhitungannya dimulai sejak tanggal diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Implementasi Kompensasi

Kompensasi adalah segala hal yang di terima pekerja baik berupa fisik maupun non-fisik. Bentuk dari kompensasi yang diberikan dapat berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

Kronologi permasalahan sampai terjadinya PHK, yaitu Ibu S melamar pekerjaan di Hotel X pada bulan Juli 2020. Ibu S mendapatkan info lowongan tersebut dari jobstreet, Proses *recruitment* berlangsung selama dua minggu sampai dengan 1 bulan. Ibu S bekerja di Hotel X dengan status Pekerja Kontrak (PKWT), untuk kontrak pertama selama 1

tahun, kemudian diperpanjang selama 1 tahun tetapi belum sampai kontrak yang kedua selesai Ibu S di berhentikan/PHK. Ibu S bekerja di Hotel X selama 1 tahun 8 bulan. Pada pertengahan tahun 2021 Ibu S di berhentikan/PHK secara sepihak oleh Hotel X dengan alasan yang tidak jelas dan pihak Hotel X. Ibu S menuntut kompensasi kepada pihak Hotel X dengan dasar Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan perhitungan sisa gaji yang ditahan karna alasan covid, uang lembur, dan uang cuti. Awalnya pihak Hotel X keberatan dengan tuntutan kompensasi yang diajukan oleh Ibu S dan hanya dapat memberikan setengahnya dari total tuntutan. Tetapi dengan proses negosiasi kedua belah pihak Hotel X hanya menyanggupi untuk memberikan kompensasi sejumlah ± Rp. 80.000.000,00 dan Ibu S menyepakati tawaran dari pihak Hotel X tersebut.

Berdasarkan kronologi permasalahan diatas, pemberian kompensasi sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

KESIMPULAN

Kompensasi adalah segala hal yang di terima pekerja baik berupa fisik maupun non-fisik. Bentuk dari kompensasi yang diberikan dapat berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Peraturan mengenai kompensasi diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kompensasi yang diberikan Hotel X kepada Ibu S sudah sesuai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana Ibu S menuntut kompensasi kepada pihak Hotel X dengan perhitungan sisa gaji yang ditahan karena alasan covid, uang lembur, dan uang cuti. Hotel X sepakat memberikan kompensasi sebesar ± Rp. 80.000.000,00 kepada Ibu S.

DAFTAR PUSTAKA

- Afri Erisman dan Ati Arini. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial). Yogyakarta. Deepublish.
- Alosius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari. 2014. Asas- Asas Hukum Perburuhan. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Bambang Daru Nugroho. 2017. Hukum Perdata Indonesia Integrasi Hukum Eropa Kontinental Ke Dalam Sistem Hukum Adat dan Nasional. Bandung. PT Refika Aditama.
- Djoko Imbawani Atmadjaja. 2016. Hukum Perdata. Jawa Timur, Setara Press Kelompok Intrans Publishing.
- Haiyani Rumondang. 2020. Perkembangan Pola Hubungan Kerja Di Indonesia. Yogyakarta. Q-Media.
- <https://media.neliti.com/media/publications/146819-ID-none.pdf>
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-pekerja-yang-di-phk-di-tengah-masa-kontrak-cl5660>
- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/tentang-uang-kompensasi--pesangon-nya-karyawan-kontrak-lt560b6b4ee463f>
- <https://learninghub.id/hal-hal-baru-tentang-alasan-phk-yang-diatur-dalam-uu-cipta-kerja/>
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Muhammad Hanif Dhakiri. 2019. Dinamika Hubungan Industrial Di Era Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta. Q-Media.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- Peter Mahmud Marjuki. 2005. Penelitian Hukum. Jakarta. Kencana.
- R. Soeroso. 2019. Hukum Acara Perdata Lengkap dan Praktis. Jakarta. Sinar Grafika Offset.
- Soerjono Soekanto. 2008. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- Soerjono Soekanto & Sri, Mamudji. 2012. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sudiby Aji Narendra Buwana & Mario Septian Adi Putra, Jurnal “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X Di Kota Malang”
- Suratman dan Philips Dillah. 2013. Metode Penelitian Hukum. CV. Alfabeta.
- Zainuddin. 2010. Metode penelitian Hukum. Jakarta. Sinar Grafika.