



Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok

Maudyta Putri Oktyawati^{1*}, Khairani,² Darnis³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Andalas

Corresponding Author's email : maudytap@gmail.com

Abstract

Unilateral termination of employment by PT Tirta Investama (Aqua) Solok was the result of a strike by workers demanding unpaid overtime wages from 2016 to 2022. Government involvement, in the form of monitoring and supervising the termination of employment and the fulfillment of workers' rights by companies, particularly by the local Manpower Office, is necessary. The issues addressed in this research are: 1) The mechanism of employment termination carried out by PT Tirta Investama (Aqua) Solok; 2) The fulfillment of the rights of workers affected by the employment termination by PT Tirta Investama (Aqua) Solok; and 3) The actions taken by the Solok District Manpower Office in response to the employment termination by PT Tirta Investama (Aqua) Solok. To address these issues, a normative empirical research method is used, which involves examining the implementation of regulations and how they are applied in society. Both primary and secondary data are used, collected through interviews and document studies. Based on the research results, the following conclusions can be drawn: 1) The mechanism of employment termination by PT Tirta Investama (Aqua) Solok is considered unilateral and not in accordance with the reasons stated in Article 153 and Article 154A of the Manpower Law, as updated by the Job Creation Law; 2) The company has provided severance pay and compensation to the workers affected by the employment termination, but the amounts are not appropriate for the workers; and 3) The Solok District Investment and Integrated One-Stop Service and Manpower Office has attempted to resolve the dispute by summoning both parties before mediation and holding several meetings with the management of PT Tirta Investama (Aqua) Solok to advocate for the rights of terminated workers in a mutually beneficial manner.

Keywords : Employment Termination, Workers' Rights, Company.

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok akibat aksi mogok kerja oleh pekerja yang menuntut upah lembur yang tidak dibayarkan dari tahun 2016 sampai dengan 2022. Diperlukan pula peran dari pemerintah berupa suatu pemantauan dan pengawasan pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok 2) Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok 3) Bagaimana tindakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok. Dalam menjawab permasalahan tersebut digunakan metode penelitian normatif empiris, penelitian dilaksanakan dengan mengkaji pelaksanaan peraturan perundang-undangan serta bagaimana pelaksanaan dalam masyarakat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumen. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan alasan Pasal 153 dan Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja 2) Perusahaan telah memberikan uang pisah dan uang penggantian hak terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja namun dengan jumlah yang tidak sesuai bagi para pekerja 3) Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok dalam mengatasi perselisihan yang memanggil kedua belah pihak yang berselisih sebelum melakukan mediasi dan melakukan beberapa kali melakukan pertemuan dengan Manajemen Perusahaan PT Tirta Investama (Aqua) Solok untuk memperjuangkan hak para pekerja yang diberhentikan dengan upaya yang menguntungkan kedua belah pihak.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Hak-Hak Pekerja, Perusahaan.

1. Pendahuluan

Indonesia menetapkan kesejahteraan umum sebagai salah satu dari tujuan negara Tujuan Bangsa Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 alinea keempat. Indonesia juga mengupayakan kesejahteraan berupa kehidupan yang layak

bagi seluruh rakyatnya, salah satu upaya agar tercapainya tujuan bangsa yaitu negara memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Ketentuan mengenai hal ini diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan untuk menjamin Hak Asasi Manusia warga negara di bidang ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945.

Jaminan mendapatkan kesempatan kerja dan imbalan yang layak serta adil dalam suatu hubungan kerja, merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat terpisahkan antara satu dan lainnya. Jika jaminan hidup terpenuhi melalui suatu kesempatan kerja, maka kualitas manusia akan meningkat seiring dengan tercapainya kesejahteraan hidup masyarakat.¹ Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.² Hal ini sejalan dengan pendapat Imam Soepomo yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).⁴

Perusahaan dan pekerja/buruh merupakan sesuatu yang sangat berkaitan, karena suatu perusahaan memerlukan pekerja/buruh untuk menjalankan perusahaannya. Perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya pekerja/buruh sebagai penggerak di perusahaan tersebut, di sisi lain pekerja/buruh juga menggantungkan hidupnya melalui upah yang diterima dari perusahaan. Pekerja/buruh di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi baik oleh pekerja maupun pengusaha, ketentuan-ketentuan tersebut bertujuan untuk menciptakan iklim yang baik bagi dunia usaha di Indonesia dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja agar tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang dan untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan maupun pihak buruh.

Timbulnya berbagai permasalahan terkait ketenagakerjaan dapat dikarenakan tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari pekerja sehingga menimbulkan konflik mengenai tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan hari

¹ Andyka Anizur (2017). Pengawasan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015. 4(2), 2-11.

² Zainal Asikin,dkk. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, p. 65.

³ Imam Soepomo, (2003). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, p. 75.

⁴ Yusuf Randi (2020). Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(1), p. 37.

tua dan lainnya sehingga dapat berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja. Perusahaan harus membuat jaminan kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya agar terciptanya relasi kerja yang baik dari pekerja serta perusahaan dengan tidak ada tekanan oleh siapapun yang lebih berkuasa (majikan/pengusaha) pada yang lebih lemah (pekerja/buruh).⁵ PHK secara hukum bermasalah di mata hukum ketenagakerjaan sebenarnya bukan disebabkan karena PHK adalah suatu hal yang melanggar hukum (*illegal*), melainkan lebih disebabkan pada hal-hal yang menjadi bagian dari proses PHK itu sendiri yang membuat PHK sering kali menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial.⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran atau pemberhentian perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan disebabkan oleh hal-hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi keduanya. Secara teori terdapat 4 (empat) jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu; Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha; Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja putus demi hukum; dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan. Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus berdasarkan pada alasan-alasan yang ditentukan dalam Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbarui oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja).

Untuk melakukan PHK, pengusaha harus mendasarkan pada alasan-alasan yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satunya yang diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi karena perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)." Mengacu pada ketentuan tersebut maka unsur-unsur yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:⁷

1. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup;
2. Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut;
3. Perusahaan tutup bukan juga karena *force majeure*;
4. Perusahaan tutup karena melakukan efisiensi;
5. Kompensasi yang diterima oleh pekerja adalah 2x Uang Pesangon, ditambah 1x Uang Penghargaan Masa Kerja, ditambah Uang Penggantian Hak.

Terdapat banyak permasalahan di bidang ketenagakerjaan seperti permasalahan yang terjadi pada 101 pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yang dinilai sebagai keputusan sepihak oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama Aqua Solok terhadap 101 pekerjanya dikarenakan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk menuntut hak upah lembur yang tidak

⁵ Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi, *Kertha Semaya : Jurnal Ilmu Hukum*, 6(7), p. 4.

⁶ Purnomo dan Soekirno (2022). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha, *Jurnal Krisna Law*, 4(1), p. 52.

⁷ Vincensia Anindya Cahyaningtyas (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Morality : Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), p. 20-21.

dibayarkan sedari tahun 2016 sampai dengan 2022 dianggap tidak sah karena proses dialog yang masih berlangsung sehingga pekerja dianggap mangkir.

Perselisihan yang terjadi antara Perusahaan PT Tirta Investama Aqua Solok dengan pekerja berawal dari perselisihan hak sehingga menyebabkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Berdasarkan hasil perundingan bipartit terkait perselisihan hak yang terjadi antara PT Tirta Investama Aqua Solok dengan Serikat Pekerja Aqua Group Solok tidak ada titik temu atau gagal berunding dalam perundingan terkait upah lembur pekerja sehingga Pengurus Cabang Serikat Pekerja Aqua Group Solok akan melakukan aksi mogok kerja. Pihak manajemen menganggap mogok kerja tidak sah karena proses dialog masih berlanjut. Setelah dilakukan pemanggilan dalam waktu 7 hari berturut-turut perusahaan menganggap mogok kerja tidak sah dan pekerja tetap tidak kembali bekerja dianggap mengundurkan diri berdasarkan Pasal 6 (3) Kepmenakertrans No. Kep 232/Men/2003. Oleh karena itu, pada 20 Oktober 2022 perusahaan mengirimkan surat pemberitahuan kepada karyawan untuk mengkonfirmasi ketidakhadiran mereka sebagai pengunduran diri dan perusahaan telah memberikan hak-hak mereka sesuai Perjanjian Kerja Bersama.

Tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh PT Tirta Investama yang dikarenakan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja karena upah lembur tidak kunjung dibayarkan telah melanggar Hak Asasi Manusia. Proses demonstrasi dengan melakukan mogok kerja sah secara hukum dan diatur pada Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai akibat gagalnya perundingan."

Berdasarkan Pasal 1 ayat (23) Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian mogok kerja merupakan tindakan pekerja/buruh yang direncanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk memberhentikan atau memperlambat pekerjaan. Tindakan pengurus Serikat Pekerja dalam menyalurkan aspirasi dan keluhannya semata-mata demi memenuhi haknya sebagai anggota Serikat Pekerja dan sebagai Pekerja.

Hak-hak untuk menyampaikan pendapat dan aspirasi tertuang dalam Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Mengenai fungsi serikat pekerja/serikat buruh pada Pasal 4 ayat (2) Huruf b Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh berbunyi "Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya".

Dalam hubungan industrial pemerintah juga memiliki peran yang dijelaskan pada Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."

Menurut Lalu Husni campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha

yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.⁸ Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁹

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Terhadap permasalahan PHK yang dilakukan oleh PT Tirta Investama Aqua Solok diperlukan pula peran dari pemerintah sesuai dengan Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa suatu pemantauan dan pengawasan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat.

2. Metode Penelitian

Penelitian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memerlukan pemahaman mengenai konsep teori dan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Dengan banyaknya penelitian yang membahas mengenai perlindungan hukumnya, penulis melakukan penelitian dengan mengambil sari – sari yang dapat dijadikan referensi untuk artikel ilmiah ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian normatif empiris. Penelitian hukum normatif-empiris (terapan), merupakan penelitian yang mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan dokumen tertulis secara in action (faktual) pada suatu setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹⁰

Pengumpulan bahan yang digunakan untuk penelitian ini yaitu terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari wawancara dan data sekunder yang diperoleh dari bahan pustaka seperti buku, literatur, jurnal, surat kabar, majalah, artikel, dan data arsip. Terdapat bahan hukum primer yang terdiri dari undang – undang, putusan hakim, dan berbagai ketentuan yang berlaku di Indonesia dan bahan hukum sekunder yang merupakan kajian – kajian teoritis dari buku, jurnal ilmiah, media internet dan lain – lain yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Pembahasan

3.1. Mekanisme Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok

Dalam pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI merumuskan tentang perselisihan PHK yakni perselisihan yang muncul karena tidak adanya kesesuaian pendapat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja tidak akan menimbulkan masalah apabila terjadi karena sudah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja ataupun atas kesepakatan kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha.¹¹ Sehingga kedua belah pihak yakni pekerja dan pengusaha sama-sama mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut dan sudah mempersiapkan diri menghadapinya. Berbeda halnya jika masalah pemutusan

⁸ Suratman (2019), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, p. 48.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Muhaimin (2020). *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, p. 115.

¹¹ Abdul R. Budiono (2011), *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, p. 46.

hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak maka hal tersebut menimbulkan perselisihan.¹²

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama Aqua Solok terhadap 101 pekerjanya dikarenakan aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk menuntut hak upah lembur yang tidak dibayarkan sedari tahun 2016 sampai dengan 2022 dianggap tidak sah karena proses dialog yang masih berlangsung sehingga pekerja dianggap mangkir. Dasar hukum yang menjadi acuan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 101 pekerja tersebut ialah, Pasal 6 KEPMENAKERTRANS Nomor KEP.232/MEN/2003 yang berbunyi:

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Terdapat bermacam-macam hal yang menyebabkan terjadinya PHK, seperti PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja dan PHK yang batal demi hukum serta PHK yang diakibatkan oleh berbagai faktor yang melatarbelakanginya. Dalam pelaksanaannya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.¹³

Mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja, undang-undang tersebut memberi kemudahan bagi dunia usaha untuk menjalankan kegiatannya termasuk dalam bidang hubungan industrial. Mekanisme pemutusan hubungan kerja yang diperbaharui menjadi:

1. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dan disampaikan secara sah dan patut dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari sebelum pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh tidak menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus dilaporkan oleh pengusaha kepada Kementrian Ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan setempat.
3. Dalam hal pekerja menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
4. Perselisihan atau perbedaan pendapat selanjutnya diselesaikan melalui perundingan bipartit, apabila tidak mencapai kesepakatan maka dilakukan penyelesaian melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil Wawancara dengan Bapak Fuad Zaki selaku Pengurus Cabang Serikat Pekerja Aqua Group Solok menyatakan bahwa setelah diketahui terdapat hak upah lembur

¹² *Ibid.*

¹³ Nikodemus Maringan, (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(3), p. 6.

yang tidak dibayarkan oleh perusahaan dari bulan Januari tahun 2016 sampai dengan tahun 2022 serikat pekerja dengan perusahaan melakukan pertemuan atau disebut social dialog untuk membahas upah lembur yang belum dibayarkan, telah dilakukan dua kali pertemuan pada tanggal 9 Agustus 2022 dan 26 Agustus 2022, namun berdasarkan hasil social dialog tersebut tidak ditemukan solusi sehingga menempuh cara perselisihan hubungan industrial. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Perusahaan PT Tirta Investama Aqua Solok dengan Serikat Pekerja Aqua Group Solok melakukan upaya perundingan bipartit pertama pada tanggal 9 September 2022 dengan pokok permasalahan perselisihan hak upah lembur yang belum dibayarkan pengusaha dari 2016-2022. Hasil kesimpulan pada tanggal 29 September 2022 dalam Risalah Perundingan Bipartit III, Pengurus Cabang Serikat Pekerja Aqua Group Solok akan melakukan aksi mogok kerja dan mendaftarkan upaya perundingan secara mediasi ke Dinas Tenaga Kerja setempat sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mogok kerja merupakan hak bagi pekerja/buruh namun dalam melaksanakannya harus terlebih dahulu memberitahukan kepada pengusaha dan kepada Dinas Tenaga Kerja secara tertulis selambat-lambatnya dalam waktu 7 hari sebelum mogok kerja dilaksanakan.¹⁴

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Serikat Pekerja Aqua Grup Solok telah memberitahukan akan dilakukannya aksi mogok kerja oleh pekerja sesuai dengan Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sehingga pelaksanaan mogok kerja tersebut dinyatakan sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan mogok kerja oleh Serikat Pekerja Aqua Group Solok dilaksanakan selama 12 (dua belas) hari.

Dalam pelaksanaan mogok kerja terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak perusahaan dengan alasan pekerja dianggap mengundurkan diri karena perusahaan menganggap bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Serikat Buruh Aqua Group Solok tidak sah. Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan telah memberikan pemanggilan secara patut dan tertulis dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari terhadap karyawan yang melakukan mogok kerja.

Berdasarkan Surat Pemberitahuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja, perusahaan menganggap pekerja/buruh mengundurkan diri dikarenakan perusahaan telah memanggil pekerja/buruh untuk bekerja kembali akan tetapi pekerja/buruh tetap

¹⁴ Khairani (2021). *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*, Depok: Rajawali Pers, p. 255-256.

melakukan mogok kerja yang dianggap oleh perusahaan tidak sah sehingga pekerja/buruh dianggap mangkir dari pekerjaan dan mengundurkan diri.

Berdasarkan Pasal 3 KepMenaker 232/2003 Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

1. Bukan akibat gagalnya perundingan,
2. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,
3. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan
4. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c dan d Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Cipta kerja memperbaiki pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa putusan pengadilan terlebih dahulu dengan memberi surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh sehingga mekanisme yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan peraturan dikarenakan perusahaan sudah memberikan surat pemberitahuan terhadap pekerja secara sah dan patut kepada pekerja/buruh sebelum pemutusan hubungan kerja, akan tetapi alasan yang digunakan oleh perusahaan tidak tepat karena sebelum melaksanakan mogok kerja pekerja sudah memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok bahwa akan dilaksanakannya mogok kerja hal tersebut sesuai dengan Pasal 140 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan persyaratan untuk melakukan mogok kerja sudah dipenuhi sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh Pekerja PT Tirta Investama (Aqua) Solok tersebut sah dilakukan.

Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja tidak dapat dikatakan mangkir dari pekerjaannya karena pekerja/buruh telah melakukan pemberitahuan kepada perusahaan dan sudah disepakati pula dalam kesimpulan pada tanggal 29 September 2022 dalam Risalah Perundingan Bipartit III, Pengurus Cabang Serikat Pekerja Aqua Group Solok akan melakukan aksi mogok kerja. Berdasarkan Pasal 153 dan Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja disimpulkan bahwasannya perusahaan tidak boleh semena-mena untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang tidak jelas dan alasan yang tidak diperbolehkan dalam pasal tersebut. Pemutusan hubungan kerja hanya diperbolehkan apabila perusahaan menghadapi suatu situasi tertentu yang memaksakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja

Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka dapat dilakukan penyelesaian sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena itu tidak ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan.

Pekerja/buruh dapat melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi. Hak para pekerja dijamin langsung oleh hukum positif tertinggi dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan, bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

3.2. Pemenuhan Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok

Pemutusan hubungan kerja bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, terdapat hak dan kewajiban yang tetap harus dipenuhi. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:

a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).

b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.¹⁵

Hak pekerja yang harus diterima oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diperbarui Undang-Undang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

a. Upah pokok

b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Tabel 1.

Besarnya uang pesangon berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Masa Kerja	Besar Pesangon
Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan upah
Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan upah
Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan upah
Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan upah
Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan upah
Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	6 (enam) bulan upah
Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan upah
Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	8 (delapan) bulan upah
Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih	9 (Sembilan) bulan upah

¹⁵ Agusmidah (2010). *Dinamika & Teori: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, p. 7.

Tabel 2.
Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Masa Kerja	Besar Uang Penghargaan
Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	2 (dua) bulan upah
Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	3 (tiga) bulan upah
Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan upah
Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan upah
Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun	6 (enam) bulan upah
Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan upah
Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan upah
Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 meliputi:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dapat diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Tabel 3.
Data Pekerja

No.	Nama	Lama Bekerja	Upah Pokok Terakhir
1	Ade Satria Putra	10 tahun, 2 bulan	Rp3.420.000
2	Bayu Fernando	8 tahun, 4 bulan	Rp3.007.000
3	Heru Nasutiawan	5 tahun, 0 bulan	Rp2.829.000
4	Iqbal Novendri	3 tahun, 0 bulan	Rp2.782.000
5	Sidiq Saputra	0 tahun, 10 bulan	Rp2.512.539
6	Novri Vikaldi	6 tahun, 11 bulan	Rp3.154.000

7	Maiyaska Alvi Pratama	4 tahun, 0 bulan	Rp2.814.000
8	Zunarto Syahlan Petra	10 tahun, 2 bulan	Rp3.481.000
9	Efri dinata	9 tahun, 8 bulan	Rp3.608.280
10	Herman Vointa	10 tahun, 1 bulan	Rp3.174.000

Berdasarkan tabel 3 diketahui setiap pekerja/buruh mempunyai waktu bekerja dan upah pokok yang berbeda-beda sehingga jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak yang seharusnya diterima berbeda-beda berdasarkan lama bekerja. Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan berarti pihak pengusaha tidak mempunyai tanggung jawab lagi terhadap pekerja/buruh, perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya berupa pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan. Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan oleh undang-undang serta penggantian hak lainnya sesuai dengan perundang-undangan dan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan.

Pada kasus ini perusahaan menganggap pekerja mangkir dan mengundurkan diri berdasarkan Pasal 6 ayat (3) KEPMENAKERTRANS Nomor KEP.232/MEN/2003. Dalam surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja yang dinyatakan pekerja yang mengundurkan diri hanya menerima uang pisah dan uang penggantian hak yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (Aqua) Group. Perusahaan telah memenuhi kewajibannya memberikan uang pisah dan uang penggantian hak terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja namun dengan jumlah yang tidak sesuai bagi para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Hak upah lembur yang menjadi perselisihan antara perusahaan dan pekerja yang belum dibayarkan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2022 sudah sempat dibayarkan oleh perusahaan upah lembur selama 2 (dua) jam dengan hitungan upah tahun pada 2022. Namun jumlah tersebut tidak sesuai dengan waktu lembur pekerja yang berjumlah 3 (tiga) jam sehingga para pekerja mengembalikan upah lembur tersebut kepada perusahaan dan menempuh upaya hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperjuangkan hak upah lembur pekerja.

Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, apabila hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3.3. Tindakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Solok Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok

Dinas Kabupaten/Kota adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam perselisihan yang terjadi antara PT Tirta Investama Aqua Solok dengan Pekerja instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan ialah Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok. Pekerja sudah memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Solok bahwa akan dilaksanakannya mogok kerja hal tersebut sesuai dengan Pasal 140 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan persyaratan untuk melakukan mogok kerja sudah dipenuhi sehingga mogok kerja yang dilakukan oleh Pekerja PT Tirta Investama Aqua Solok tersebut sah dilakukan.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok menanggapi surat pemberitahuan mogok kerja dengan memanggil pihak perusahaan dan pekerja sesuai dengan Pasal 141 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Namun terdapat hambatan yaitu salah satu pihak yang tidak menghadiri panggilan dari Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok.

Peranan pemerintah dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat pada Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang berbunyi "setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak menyetujui memilih penyelesaian melalui konsiliasi, atau melalui arbitrase." dan Pasal 4 ayat (4) yang berbunyi "Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator."

Mediasi dipimpin oleh mediator yang berdasarkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk melakukan mediasi, namun Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok tidak mempunyai mediator hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Dikarenakan hambatan tersebut maka pelaksanaan mediasi dilimpahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Hasil mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat ialah Perjanjian Bersama yang menetapkan upah untuk pekerja dan menyatakan upah lembur yang harus dipenuhi oleh perusahaan selama 3 jam. Pihak perusahaan PT Tirta Investama Aqua Solok masih tidak menerima hasil perjanjian bersama tersebut, perjanjian bersama tersebut dianggap merugikan perusahaan sehingga perusahaan melakukan banding ke Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hingga saat ini masih tidak ada tindak lanjut dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait hasil Perjanjian Bersama yang dihasilkan pada mediasi kedua di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Solok sebagai mediator dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara PT. Tirta Investama Aqua Solok dengan Pekerja. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja

Kabupaten Solok, Pemerintah Kabupaten Solok dengan pihak PT Tirta Investama (AQUA) Solok sudah melakukan langkah-langkah yang kongkrit dengan upaya win-win solution dan manajemen PT Tirta Investama (Aqua) Solok bersedia untuk menerima kembali pekerja yang diberhentikan dengan syarat pekerja tersebut menarik gugatan hukum yang didaftarkan ke Pengadilan dan mendaftarkan kembali untuk menjadi pekerja di PT Tirta Investama Aqua Solok. Pekerja yang ingin mendaftar kembali dapat mengumpulkan berkas lamaran bekerja melalui Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok.

Pemerintah dapat memberikan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar aturan yang diatur dalam Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sanksi administratif berupa:

- 1) Teguran tertulis;
- 2) Pembatalan kegiatan usaha
- 3) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- 4) Pembekuan kegiatan usaha.

Sanksi administratif merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja yang melarang perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak atau tidak sesuai dengan aturan, sanksi administratif juga upaya hukum untuk melindungi hak-hak pekerja oleh penegak hukum bidang ketenagakerjaan.

4. Kesimpulan

Mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan aturan yang berlaku tidak ada dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara sepihak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan alasan Pasal 153 dan Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada kasus ini perusahaan menganggap pekerja mangkir dan mengundurkan diri sehingga pekerja yang mengundurkan diri hanya menerima uang pisah dan uang penggantian hak sesuai Perjanjian Bersama Aqua Group. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, apabila hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Tindakan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Solok dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan melakukan beberapa kali melakukan pertemuan dengan Manajemen Perusahaan PT Tirta Investama (Aqua) Solok untuk memperjuangkan hak para pekerja yang diberhentikan dengan upaya yang menguntungkan kedua belah pihak (win-

win solution). Perlu diadakannya sanksi terhadap perusahaan yang melanggar peraturan, adapun sanksi yang dapat diberikan diatur dalam Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdur R Budiono. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Agusmindah. *Dinamika & Teori: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Imam Soepomo. (2003). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan
- Khairani. (2021) *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*. Depok: Rajawali Pers.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Rajawali Pers.
- Zainal Asikin, dkk. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Jurnal

- Andyka Anizur (2017). Pengawasan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Kabupaten Kampar Tahun 2014/2015. 4(2), 2-11.
- Gusti Ayu Dewi Suwantari Suwantari & Ni Luh Gede Astariyani (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*. 6(7), 4.
- Nikodemus Maringan (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 3(3), 6.
- Purnomo dan Soekirno (2022,) Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha. *Jurnal Krisna Law*, 4(1), 52.
- Vincensia Anindya Cahyaningtyas (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, *Morality : Jurnal Ilmu Hukum*. 8(1), 20-21.
- Yusuf Randi (2020). Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(1), 37.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.