

# PEMBATASAN HAK PEKERJA DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Deby Ayu Fauziah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Universitas Langlangbuana, [debyayufauziah9@gmail.com](mailto:debyayufauziah9@gmail.com)*

## ABSTRAK

Pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan kontribusi sosial, sehingga perlindungan hak pekerja menjadi tanggung jawab negara. Namun, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya PHK sepihak, penyalahgunaan PKWT, serta penggunaan dalih efisiensi tanpa alasan yang sah, yang mencerminkan pembatasan hak pekerja baik dalam proses PHK maupun pemenuhan hak setelahnya. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan UU Cipta Kerja bertujuan memberikan kepastian hukum terkait PKWT, alih daya, waktu kerja, dan PHK, tetapi penerapannya masih menyisakan berbagai persoalan. Penelitian ini bertujuan menganalisis bentuk pembatasan hak pekerja dalam PHK serta upaya hukum yang dapat ditempuh untuk mempertahankan haknya. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analisis melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan membandingkan antara *das sollen* dan *das sein*.

Penelitian menelaah dua kasus, yaitu Bella Damaika di PT Citilink Indonesia dan Ludik Sitorus di PT Sriwijaya Air Group. Kasus Bella menunjukkan pelanggaran prosedur PHK karena perusahaan langsung menjatuhkan SP 2, SP 3, dan PHK tanpa SP 1 serta tanpa perundingan dengan serikat pekerja. Sementara itu, kasus Ludik menampilkan pembatasan hak berupa pemotongan gaji, mutasi sepihak, dan PHK tanpa upaya pencegahan. Kedua kasus ini menggambarkan lemahnya pelaksanaan perlindungan hak pekerja dan perlunya penegakan hukum ketenagakerjaan yang lebih efektif.

**Kata Kunci :** Pembatasan Hak Pekerja, PHK, PP 35/2021, Upaya Hukum

## PENDAHULUAN

Kebutuhan dasar manusia yang sangat memiliki peran besar dalam kehidupan adalah pekerjaan, tidak hanya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi diri dan kontribusi terhadap masyarakat. Melalui pekerjaan, seseorang memperoleh penghasilan, meningkatkan kesejahteraan, dan mendapatkan pengakuan sosial. Oleh karena itu, pekerjaan yang layak menjadi bagian yang harus dilindungi oleh negara.<sup>1</sup>

Perlindungan hak pekerja menentukan tingkat kesejahteraan suatu negara. Negara-negara yang melindungi ketenagakerjaan biasanya mempunyai indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*) yang lebih baik, angka kemiskinan yang lebih sedikit, serta stabilitas sosial terjaga.<sup>2</sup> Oleh sebab itu, pembahasan mengenai hak pekerja tidak dapat dilepaskan dari peran negara dalam menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Sutrisno. *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 2016, hlm 370–396.

<sup>2</sup> Christin Septina Basani, Deni Saptana, Eni Dasuki Suhardini *Kecakapan Pihak yang Melakukan Kontrak Digital Melalui Pembelian Online dan Pihak yang Dapat Dimintai Pertanggungjawaban atas Barang yang Sudah Dibeli Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia* *Journal of Contemporary Law Studies* Volume:2, Nomor3, 2025, Hal:185-194 **DOI:** <https://doi.org/10.47134/lawstudies.v2i3.3790>

<sup>3</sup> Imaniyati, Neni Sri. *Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 21, No. 3 (2014): 439–456.

Perusahaan dan pekerja biasanya membuat kesepakatan sebelum pekerja bekerja. Pada saat praktiknya, kesepakatan tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja pada periode atau Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, hubungan antara pegawai dan perusahaan (hubungan kerja) dapat diatur lebih lanjut dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang menurut Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja serta pemberi kerja mencantumkan aturan kerja beserta hak dan tanggung jawab bersama.<sup>4</sup>

Aspek kedisiplinan merupakan komponen penting ketika bekerja. Perusahaan seringkali menetapkan instrumen disiplin misalnya teguran tertulis untuk para pekerja yang melanggar aturan perusahaan atau ketentuan yang telah disepakati dalam PKB. Surat peringatan dimaksudkan untuk memberikan peringatan administratif sekaligus kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki perilaku.<sup>5</sup>

Kedisiplinan kerja dan sanksi perusahaan juga merupakan bagian integral dari hubungan kerja. Perusahaan umumnya menetapkan tata tertib kerja yang mengatur perilaku, kehadiran, dan produktivitas karyawan. Pelanggaran terhadap tata tertib tersebut bisa berdampak pada diberikannya teguran, mulai dari ringan hingga berat. Tata tertib dan sanksi ini harus disusun dengan mengacu pada undang-undang yang berlaku, agar sejalan dengan prinsip perlindungan hak pekerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang menetapkan peraturan internal secara sepihak tanpa melibatkan perwakilan pekerja, sehingga aturan tersebut lebih berpihak pada kepentingan manajemen. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, terutama jika peraturan tersebut mengandung ketentuan yang mengurangi hak pekerja secara signifikan, seperti pembatasan cuti atau pemberlakuan jam kerja yang melebihi ketentuan undang-undang tanpa kompensasi yang layak.<sup>6</sup>

Fenomena PHK secara sepihak tanpa prosedur yang sah mencerminkan ketimpangan hubungan industrial, pekerja sering kali tidak memiliki power ketika berhadapan dengan perusahaan. Ketimpangan ini menjadi celah bagi terjadinya pelanggaran hak pekerja, termasuk pelanggaran terhadap prosedur PHK berdasarkan peraturan hukum yang berlaku. Padahal, PHK adalah jalan terakhir yang dijatuhkan dengan mempertimbangkan kondisi tertentu serta harus dibuktikan secara hukum.<sup>7</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hadir sebagai turunan dari UU Cipta Kerja dan berupaya mengendalikan ulang aspek-aspek strategis dalam ketenagakerjaan, termasuk prosedur PHK. Namun demikian, efektivitas regulasi ini dalam mencegah pelanggaran hak pekerja, khususnya dalam kasus PHK tidak prosedural, masih menjadi persoalan yang perlu dikaji secara mendalam.

Salah satu bentuk persoalan yang mencolok adalah PHK tanpa alasan yang jelas dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui prosedur yang sesuai. Dalam beberapa kasus, perusahaan menggunakan mekanisme pemberian surat peringatan agar bisa melakukan PHK, meskipun tidak selalu didasari oleh pelanggaran yang substansial. Hal ini bertentangan dengan semangat perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah terkait. Padahal, PHK bukan sekadar tindakan administratif, melainkan langkah yang harus didasarkan dengan alasan yang sah dan terbukti.<sup>8</sup>

Peraturan Pemerintah terkait memberikan ketentuan rinci mengenai PHK, termasuk alasan yang bisa diterima secara hukum, kewajiban pemberian kompensasi, serta sistem penyelesaian permasalahan hubungan kerja. Tetapi implementasinya banyak terjadi pelanggaran, termasuk penggunaan PKWT yang berlangsung tanpa kejelasan status hubungan kerja, atau alih daya

<sup>4</sup> Heryanto, Adi. *PKWT dan Kepastian Hukum bagi Pekerja*. *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. 5, No.4 (2017): 50-63..

<sup>5</sup> Herlina, D., & Wulandari, I. *Analisis Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Perspektif Perlindungan Pekerja*. *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan Indonesia*, 7(2), 2022, hlm 132-145.

<sup>6</sup> Yusuf, Moh. *Analisis Perbandingan PHK Sebelum dan Sesudah UU Cipta Kerja*. *Jurnal Hukum Lex Specialis*, Vol. 9, No. 2 (2022): 145-167.

<sup>7</sup> Simanjuntak, P. J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI Press. 2020

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 120.

(*outsourcing*) yang tidak sesuai ketentuan, pada akhirnya dipakai sebagai justifikasi PHK sepihak.<sup>9</sup>

Peneliti akan meneliti Pembatasan hak pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja yang masih menjadi persoalan serius dalam hubungan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, praktik di lapangan menunjukkan masih banyak perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan hukum tersebut. Pemutusan hubungan kerja sering dilakukan tanpa melalui prosedur yang sah, seperti tidak adanya perundingan, pemberian surat peringatan yang tidak berjenjang, atau pelanggaran terhadap hak pekerja untuk membela diri. Kondisi ini menunjukkan lemahnya pelaksanaan asas perlindungan tenaga kerja yang seharusnya menjamin kepastian, keadilan, dan kesejahteraan bagi pekerja.

Kasus pertama pembatasan hak pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja dialami oleh seorang pramugari bernama Bella Damaika yang bekerja pada maskapai Citilink, di mana PHK dilakukan tanpa mengikuti mekanisme peringatan secara bertahap dan tanpa adanya upaya perundingan sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Bella langsung menerima surat peringatan kedua, ketiga, serta surat PHK tanpa diberikan SP 1, dan tidak dilibatkan dalam perundingan bersama serikat pekerja. Beliau di PHK dengan alasan melakukan pemalsuan terhadap surat dokter namun dalam PKB PT. Citilink sanksi yang seharusnya diterima bukanlah PHK, beliau seharusnya mendapatkan hak untuk diupayakan agar PHK tidak terjadi namun pihak Citilink tidak melakukan hal tersebut dan langsung memberikan PHK. Tindakan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah membatasi hak Bella sebagai pekerja untuk memperoleh pembelaan diri dan kesempatan mempertahankan pekerjaannya. Pelanggaran tersebut tidak hanya merugikan secara materil, tetapi juga melanggar prinsip keadilan dan perlindungan hukum yang menjadi dasar dalam hubungan industrial.

Kasus kedua yaitu terjadi pada Ludik Sitorus beliau adalah engineer dari PT. Sriwijaya Air Group yang di PHK secara sepihak, perusahaan melakukan pemotongan gaji sepihak dan beliau dimutasi secara tiba-tiba, belum sempat Ludik Sitorus mempersiapkan diri dan masih mempertanyakan kelengkapan administrasinya tetapi beliau malah di PHK secara sepihak tanpa ada perundingan terlebih dahulu, padahal seharusnya beliau mendapatkan hak untuk dirundingkan terlebih dahulu sebelum beliau di PHK sesuai dengan PP No 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pengusaha untuk menghindari PHK dengan cara-cara yang adil dan manusiawi.

Kedua kasus ini mencerminkan perlunya kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan agar hak-hak pekerja tidak dibatasi secara sewenang-wenang serta tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penting untuk dilakukan analisis terhadap pembatasan hak-hak pekerja dan proses PHK dihubungkan dengan PP No. 35 Tahun 2021. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana peraturan ini memberikan perlindungan hukum kepada pekerja serta mengkaji apakah praktik di lapangan telah sesuai dengan kerangka normatif yang berlaku.

## TINJAUAN TEORI

### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

Perjanjian adalah salah satu upaya dari masyarakat untuk mengikatkan dirinya kepada orang lain demi memenuhi kebutuhannya. Perjanjian sangat penting walaupun banyak masyarakat padat pada umumnya tidak mengetahui arti penting dari perjanjian. Perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara yang mana dijelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dengan hal itu dapat timbul suatu hubungan hukum yang melibatkan dua orang atau lebih dalam sebuah kesepakatan, yang mana akan menimbulkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing

<sup>9</sup> Febry Dwi Wulandari. *PHK Jalan Terakhir, Pengusaha Jangan Abai Hak Pekerja dan Ketentuan Perundang-undangan*, 2024

pihaknya.<sup>10</sup> Dimana hak dan kewajiban tersebut senantiasa harus dipenuhi agar tercipta. Sebuah perjanjian yang sempurna, baik itu secara lisan maupun tulisan.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Istilah yang digunakan sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk perjanjian kerja bersama ini adalah kesepakatan kerja bersama, sedangkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 menggunakan istilah perjanjian perburuhan untuk menunjuk maksud yang sama.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan para pihak terkait yaitu serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang mengatur syarat-syarat kerja, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya yaitu serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha saja tetapi juga pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/ buruh tersebut menerima atau menolak isi perjanjian kerja bersama dan apakah pekerja/buruh tersebut menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang berunding atau tidak.

Penggunaan istilah bersama dalam perjanjian kerja bersama ini menunjuk pada kekuatan berlakunya perjanjian yaitu mengikat pengusaha, atau beberapa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh itu sendiri. Penggunaan istilah tersebut bukan menunjuk bersama dalam arti seluruh pekerja/buruh ikut berunding dalam pembuatan perjanjian kerja bersama karena dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama pekerja/buruh bukan merupakan pihak dalam berunding.

Pembuatan perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah antara para pihak yang berunding. Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal, penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perjanjian kerja bersama harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat bukan dengan Bahasa Indonesia, maka harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Surat Peringatan**

Surat Peringatan (SP) merupakan surat teguran secara formal yang dibuat oleh pihak berwenang kepada seorang karyawan yang telah melanggar suatu kebijakan perusahaan, perjanjian kerja, atau hal-hal yang telah disepakati bersama. Kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut bisa berupa hal-hal yang ringan sampai yang berat.

Tujuan utama Surat Peringatan adalah memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar, serta memberikan contoh kepada karyawan lain untuk tidak melakukan hal serupa. Meski terdengar menakutkan, sebetulnya Surat Peringatan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki diri.

## **D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Kerja Tidak selamanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha berjalan dengan

---

<sup>10</sup> Eni Dasuki Suhardini, Dini Ramdania *The Principle Freedom of Contract In Share Repurchase Agreement (Repo) Transactions In The Capital Market* Vol. 4 No. 5 (2024): (JLPH) *Journal of Law, Politic and Humanities* (July-August 2024) <https://doi.org/10.38035/jlph.v4i5.707>

baik. Manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam suatu kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak tertutup kemungkinan adanya suatu perselisihan yang berujung pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab”.<sup>11</sup>

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak psikologis dan financial bagi pekerja dan keluarganya.

#### **E. Tinjauan Umum Tentang Pembatasan Hak Pekerja**

Pembatasan hak pekerja adalah segala bentuk pengurangan, penghalangan, atau peniadaan terhadap hak-hak normatif pekerja yang telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama (PKB). Hak tersebut meliputi hak konstitusional, hak normatif, serta hak yang timbul dari hubungan kerja. Jika hak-hak ini dibatasi secara sepihak tanpa dasar hukum yang sah, maka terjadi pelanggaran terhadap prinsip perlindungan pekerja.

Macam-Macam Pembatasan Hak Pekerja

##### 1) Pembatasan Hak Atas Upah

Pembatasan ini terjadi ketika pekerja menerima upah di bawah upah minimum, mengalami pemotongan upah tanpa alasan sah, atau menghadapi keterlambatan pembayaran upah. Padahal, upah merupakan hak mendasar pekerja untuk mempertahankan kelayakan hidupnya sesuai Pasal 88 UU Ketenagakerjaan.

##### 2) Pembatasan Hak Atas Waktu Kerja Dan Istirahat

Pekerja berhak memperoleh jam kerja yang wajar, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan cuti khusus. Pembatasan terjadi bila pekerja diwajibkan bekerja melebihi 40 jam per minggu tanpa kompensasi lembur, atau tidak diberikan hak cuti sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

##### 3) Pembatasan Hak Atas Jaminan Sosial

Undang-undang mewajibkan pengusaha mendaftarkan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Jika pekerja tidak didaftarkan atau tidak memperoleh hak atas program jaminan sosial (JHT, JKM, JKK, dan JP), maka hak pekerja telah dibatasi.

##### 4) Pembatasan Hak Berserikat Dan Berunding

Pekerja berhak membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingannya. Pembatasan terjadi bila pengusaha melarang pekerja berserikat atau menghalangi perundingan bipartit sebelum pemutusan hubungan kerja. Hal ini bertentangan dengan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan PP No. 35 Tahun 2021.

##### 5) Pembatasan Hak Atas Perlakuan Yang Sama Dan Layak

Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan tanpa diskriminasi dalam kesempatan kerja, promosi, maupun fasilitas. Bentuk pembatasan dapat berupa klausul diskriminatif dalam perjanjian kerja, seperti larangan menikah atau hamil, yang merugikan pekerja perempuan.

##### 6) Pembatasan Hak Akibat PHK Sepihak

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2019, hlm. 159.

Pembatasan ini terjadi bila pengusaha melakukan PHK tanpa alasan sah, tanpa perundingan terlebih dahulu, atau tanpa membayar hak-hak normatif pekerja. Menurut Pasal 156 UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 35 Tahun 2021, pekerja yang di-PHK berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

## **F. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa dilakukan dengan dua cara yang pertama melalui penyelesaian di luar pengadilan dan yang kedua melalui pengadilan hubungan industrial.

### **1) Penyelesaian Di Luar Pengadilan**

Selain melalui pengadilan, perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui empat mekanisme alternatif atau metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan diantaranya sebagai berikut :

#### **a) Bipartit**

Perundingan Bipartit adalah proses negosiasi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (pasal 1 angka 10 UU No 2 Tahun 2004). Penyelesaian melalui musyawarah ini juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 136 ayat (1) yang menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Apabila musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan maka pekerja wajib menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur UU terkait. Proses bipartit ini harus dibuat risalah yang ditandatangani kedua belah pihak dan diselesaikan paling lama tiga puluh hari sejak dimulainya perundingan (pasal 3 UU No 2 Tahun 2004). Jika salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu tersebut, perundingan bipartit dianggap gagal (pasal 3 ayat (3) UU No 2 Tahun 2004)

#### **b) Mediasi**

Mediasi hubungan industrial merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja didalam suatu perusahaan selalui musyawarah yang ditengahi oleh satu atau lebih mediator yang netral (pasal 1 angka 11 UU No 2 Tahun 2004). Fungsi mediasi adalah menyelesaikan semua jenis perselisihan tersebut. Pelaksana mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota (pasal 8 UU No.2 Tahun 2004).

Mediator wajib melakukan penelitian mengenai duduk perkara dan menyelenggarakan sidang mediasi selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan (pasal 10 UU No.2 Tahun 2004). Mediator memiliki kewenangan memanggil saksi atau saksi ahli untuk memberikan keterangan dalam sidang mediasi (pasal 11 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004).

Hasil mediasi yang mencapai kesepakatan dituangkan dalam perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator. Perjanjian bersama wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran (Pasal 13 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004). Apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator memberikan anjuran tertulis (Pasal 13 Ayat (2) Huruf a UU No. 2 Tahun 2004). Anjuran tertulis yang diterima para pihak dituangkan dalam perjanjian bersama yang mengikat. Penolakan terhadap anjuran tertulis memungkinkan salah satu atau kedua pihak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum setempat (Pasal 14 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004).

#### **c) Konsiliasi**

Konsiliasi hubungan industrial adalah cara menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau beberapa konsiliator yang netral (Pasal 1 Angka 13 UU No. 2 Tahun 2004). Konsiliator memiliki wewenang untuk menangani ketiga jenis perselisihan tersebut.

Proses konsiliasi dimulai maksimal tujuh hari kerja setelah permintaan penyelesaian perselisihan diterima secara tertulis. Konsiliator harus meneliti duduk perkara dan mengadakan

sidang konsiliasi pertama paling lambat pada hari kerja kedelapan (Pasal 20 UU No. 2 Tahun 2004). Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk memberikan keterangan selama sidang (Pasal 21 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004).

Kesepakatan yang tercapai melalui konsiliasi dituangkan dalam perjanjian bersama, ditandatangani oleh para pihak, disaksikan oleh konsiliator, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran (Pasal 23 UU No. 2 Tahun 2004). Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis bila konsiliasi tidak membuahkan kesepakatan (Pasal 23 Ayat (2) Huruf a UU No. 2 Tahun 2004). Anjuran tertulis yang diterima pihak-pihak dicatat dalam perjanjian bersama dan didaftarkan di pengadilan yang sama (Pasal 23 Ayat (2) Huruf e UU No. 2 Tahun 2004). Penolakan terhadap anjuran memberikan hak kepada salah satu atau kedua pihak untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum setempat (Pasal 24 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004). Konsiliator menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 25 UU No. 2 Tahun 2004).

#### **d) Arbitrase**

Arbitrase hubungan industrial merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial. Proses ini dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter, dan putusan arbiter bersifat final serta mengikat para pihak (Pasal 1 Angka 15 UU No. 2 Tahun 2004). Arbitrase menangani dua jenis perselisihan tersebut.

Perselisihan diselesaikan oleh arbiter atau majelis arbiter (maksimal tiga orang) berdasarkan kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian tertulis (Pasal 32 Ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004). Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak penandatanganan surat penunjukan arbiter, dan pemeriksaan perkara harus dimulai selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penunjukan (Pasal 40 Ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian arbitrase dimulai dengan upaya mendamaikan pihak-pihak yang berselisih. Perjanjian perdamaian yang tercapai dituangkan dalam akta perdamaian, ditandatangani oleh kedua belah pihak dan arbiter atau majelis arbiter, lalu didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter melaksanakan perdamaian (Pasal 44 Ayat (1), (2), dan (3) UU No. 2 Tahun 2004). Usaha perdamaian yang gagal membuat arbiter melanjutkan sidang arbitrase (Pasal 44 Ayat (5) UU No. 2 Tahun 2004).

Sidang arbitrase memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan pendirian masing-masing dan mengajukan bukti-bukti (Pasal 45 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004). Arbiter dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk memberikan keterangan. Putusan arbitrase dibuat berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum (Pasal 49 UU No. 2 Tahun 2004). Putusan ini memiliki kekuatan hukum mengikat para pihak, bersifat final, dan wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 51 Ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Permohonan pembatalan putusan dapat diajukan ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja setelah penetapan jika ditemukan salah satu kondisi berikut: dokumen palsu, dokumen penentu disembunyikan oleh pihak lawan, putusan diperoleh dengan tipu muslihat, putusan melebihi kewenangan arbiter, atau putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perselisihan ketenagakerjaan yang telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan kembali ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 53 UU No. 2 Tahun 2004).

## **2) Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Dalam UU terkait ada prosedur penyelesaian perselisihan, yang selengkapnya berbunyi:

- a) Perselisihan hak,
- b) Perselisihan kepentingan,
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d) Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat terdiri dari beberapa prosedur.

- a) Pengajuan Gugatan
- b) Proses Pemeriksaan
- c) Putusan Sela
- d) Putusan Akhir

#### PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Ketentuan Pasal 36 huruf (k) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto Pasal 154A ayat (1) huruf (k) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diatur mengenai ketentuan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan pekerja/buruh melakukan pelanggaran atas Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, harus melalui mekanisme melalui Surat Peringatan satu, Surat Peringatan dua dan terakhir yaitu Surat Peringatan ketiga.

Bella Damaika saat menerima surat peringatan dari pihak perusahaan yaitu Surat Peringatan (SP) yang di jatuhkan langsung berbentuk SP 2 SP 3, dan Surat Pemberitahuan PHK secara bersamaan tanpa adanya Surat Peringatan 1 terlebih dahulu, sehingga mekanisme yang dilakukan oleh PT. Citilink Indonesia telah menyalahi aturan sebagaimana yang telah di tetapkan oleh peraturan terkait.

Surat Peringatan Ketiga dengan Nomor JKT0CQG/SPer- /20002/2024 yang pada intinya menyatakan bahwa Saudari. Bella Damaika telah melanggar PKB PT Citilink Indonesia yang berkenaan dengan Pasal 38 Ayat (1) Huruf (f) dan diberikan sanksi berupa PHK pada tanggal 16 Januari 2024;

Pasal 38 Ayat (1) huruf (f) Perjanjian Kerja Bersama PT. Citilink Indonesia tahun 2023-2024 adalah "Memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan Perusahaan".

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, perlindungan bagi tenaga kerja bertujuan agar dapat menjamin dan memenuhi hak-hak mendasar pekerja/buruh, memberikan kesempatan yang setara, juga memastikan tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam bentuk apapun. Perlindungan tersebut ditujukan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, dengan tetap memperhatikan kemajuan serta dinamika dunia usaha.

Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta Pemerintah berkewajiban mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terjadi. Sejalan dengan itu, Pasal 48 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Citilink Indonesia Tahun 2023–2024 juga menyatakan bahwa perusahaan bersama SEKACI akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari terjadinya PHK. Selanjutnya, Pasal 45 ayat (3) PKB PT Citilink Indonesia mengatur bahwa apabila karyawan diduga atau terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat III yang berpotensi dikenai sanksi PHK, maka keputusan pemberian sanksi tersebut harus melalui perundingan antara perusahaan dengan SEKACI, atau dengan karyawan yang bersangkutan jika ia bukan anggota SEKACI

Ketentuan tersebut membuat saudari Bella Damaika memiliki hak untuk diupayakan agar tidak di PHK., namun yang beliau alami beliau tidak pernah sekalipun mendapatkan panggilan untuk merundingkan persoalan tersebut, yang terjadi justru beliau mendapatkan intimidasi berupa suatu narasi yang betendensi agar beliau mengundurkan diri sebagai karyawan di PT Citilink Indonesia.

Penulis berpendapat bahwa saudari Bella Damaika melanggar pasal 37 ayat (3) huruf (i) dengan hukuman yang di tetapkan terhadap ketentuan pada pasal 37 ayat (3) huruf (i) Perjanjian Kerja Bersama PT. Citilink Indonesia ada di dalam pasal 37 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT. Citilink Indonesia ketentuan tersebut menjelaskan bahwa bentuk sanksi bagi pelanggaran

indisipliner tingkat II meliputi pemotongan gaji sebesar 30% selama 12 (dua belas) bulan, pencabutan jabatan struktural, serta pembatasan berupa tidak diberikan promosi selama jangka waktu sanksi berlaku, aturan dalam PKB tersebut lebih jelas dan spesifik sehingga menurut penulis pasal 37 lebih tepat digunakan dari pada pasal 38 untuk mengatur pokok perkara tersebut.

Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 155 ayat menyatakan bahwa "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum di tetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajiban nya" dan bunyi pasal ini diperkuat dengan keputusann MK Nomor 37/POO-IX/2011 yang memutus bahwa frasa "belum ditetapkan" dimaknai "berkekuatan hukum meningkat".

Pasal 155 UU Ketenagakerjaan Bella Damaika masih memiliki hak untuk mendapatkan gaji dari perusahaan sebagai hak-nya sebagai karyawan PT. Citilink Indonesia selama belum ada putusan yang memiliki sifat berkekuatan hukum memikat.

Bella Damaika sepatutnya memiliki hak untuk bekerja kembali di PT. Citilink Indonesia , dan pemberian sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Bella Damaika merupakan suatu ketidakadilan, serta suatu tindakan keliru yang tidak dapat dibenarkan karena tidak berkesesuaian dengan Peraturan Perundang- undangan yang terkait.

Bella Damaika telah mengalami kerugian apabila diberhentikan secara sewenang-wenang oleh perusahaan, sementara itu sanksi yang seharusnya diterima oleh Bella Damaika bukanlah sanksi yang berupa Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan uraian sebagaimana yang tercantum diatas, atas dasar pemutusan hubungan kerja yang tidak mendasar tersebut Bella Damaika Saudari Bella Damaika dapat mengalami kerugian berupa

1. Mengalami kerugian imateril berupa hilangnya masa karir diusia produktif sebagai Flight Attendant di PT. Citilink Indonesia,
2. Mengalami kerugian materil berupa uang sejumlah Rp. 4.320.000.000 yang seharusnya diterima sebagai upah selama bekerja sebagai karyawan PT. Citilink Indonesia hingga pensiun.

PHK kepada Saudari. Bella Damaika yang ditetapkan oleh PT. Citilink Indonesia telah melanggar ketentuan secara formil dan materil berdasarkan pada Undang-undang Cipta Kerja, Undang undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama PT Citilink Indonesia Tahun 2023-2024.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dijatuhkan PT Citilink Indonesia terhadap Saudari Bella Damaika dianggap batal demi hukum karena prosedurnya tidak sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, maupun Perjanjian Kerja Bersama PT Citilink Indonesia Tahun 2023–2024.

PT Citilink Indonesia tidak mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap saudari Bella Damaika, sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan dan PP No 35 Tahun 2021 serta Perjanjian Kerja Bersama PT Citilink Indonesia Tahun 2023-2024.

Kasus selanjutnya yaitu analisis terhadap saudara Ludik Sitorus melawan PT. Sriwijaya Air Group menunjukkan adanya bentuk nyata pembatasan hak pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak dan tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kasus ini memperlihatkan bagaimana perusahaan membatasi hak-hak pekerja dalam aspek upah, kepastian kerja, perlindungan hukum, serta mengabaikan

kewajiban untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah.

Bentuk pembatasan hak pekerja terlihat dari pemotongan gaji secara sepihak tanpa dasar dan kesepakatan. Perusahaan menurunkan gaji Ludik dari Rp12.000.000 menjadi Rp9.000.000 tanpa alasan yang sah. Tindakan tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Setiap perubahan terhadap syarat kerja harus disetujui oleh kedua belah pihak. Pemotongan sepihak ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengabaikan prinsip keadilan kontraktual dan tidak menghormati hak pekerja atas penghasilan yang layak.

Pembatasan hak pekerja juga tampak pada keputusan perusahaan yang merumahkan Ludik tanpa dasar hukum dan tanpa pemberitahuan resmi. Selama masa dirumahkan, Ludik hanya menerima Rp420.000 per bulan, jumlah yang tidak manusiawi dan melanggar hak atas penghasilan selama hubungan kerja masih berlangsung. Keputusan merumahkan pekerja memang dapat dilakukan dalam keadaan tertentu, namun tetap harus diikuti dengan pembayaran upah dan pemberitahuan tertulis. Fakta menunjukkan perusahaan mengabaikan hal tersebut dan menimbulkan kerugian ekonomi serta ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Pelanggaran semakin jelas ketika perusahaan melakukan mutasi kerja ke wilayah yang jauh tanpa memberikan kejelasan tentang penugasan, biaya perjalanan, dan fasilitas pendukung. Mutasi seharusnya dilakukan secara wajar dengan mempertimbangkan kondisi pekerja, kebutuhan perusahaan, serta tetap menjamin hak-hak pekerja. Pemindahan Ludik ke Makassar dilakukan tanpa informasi dan tanpa jaminan yang memadai. Tindakan ini kemudian dijadikan alasan untuk menuduh Ludik mangkir, padahal kondisi tersebut menunjukkan ketidakpatuhan perusahaan terhadap asas kejelasan dan itikad baik. Perusahaan telah menyalahgunakan kewenangan mutasi untuk membatasi hak pekerja dalam memperoleh kepastian kerja.

Pelanggaran lainnya tampak pada pelaksanaan PHK yang tidak mengikuti prosedur hukum sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 36 huruf G ayat (4). Ketentuan tersebut menegaskan bahwa pengusaha tidak dapat melakukan PHK apabila masih memiliki kewajiban yang belum dipenuhi terhadap pekerja. Perusahaan belum memenuhi kewajiban pembayaran gaji, tunjangan, dan hak lain, tetapi tetap melaksanakan PHK. Selain itu, dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 37 disebutkan bahwa pengusaha wajib menghindari pemutusan hubungan kerja dengan melakukan langkah-langkah pencegahan seperti pengurangan jam kerja, pengaturan giliran kerja, atau memberikan cuti di luar tanggungan upah. Fakta di lapangan menunjukkan perusahaan tidak melakukan upaya apapun untuk menghindari PHK dan langsung memilih langkah pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Tindakan tersebut membuktikan bahwa perusahaan telah melanggar kewajiban hukum untuk melindungi keberlangsungan pekerjaan karyawannya.

Pertimbangan majelis hakim dalam perkara ini menegaskan bahwa perusahaan telah membatasi hak-hak pekerja dengan menurunkan gaji, menonaktifkan tanpa kejelasan, dan memutus hubungan kerja tanpa alasan sah. Hakim menilai bahwa tidak terdapat bukti pelanggaran berat yang dilakukan oleh Ludik dan bahwa mutasi yang dilakukan tanpa transparansi tidak dapat menjadi dasar hukum untuk PHK. Hakim juga menilai perusahaan tidak menjalankan asas perlindungan dan keadilan dalam hubungan industrial. Tindakan perusahaan yang tidak berupaya menghindari PHK dan tidak melaksanakan mediasi dengan sungguh-sungguh dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip hubungan industrial yang harmonis.

Putusan pengadilan menyatakan PHK yang dilakukan tidak sah karena perusahaan gagal menunjukkan upaya menghindari pemutusan hubungan kerja serta tidak memenuhi kewajiban normatif terhadap pekerja. Perusahaan dihukum untuk membayar pesangon, uang penghargaan

masa kerja, dan kekurangan upah sesuai ketentuan. Pertimbangan hakim ini mempertegas bahwa setiap bentuk pembatasan hak pekerja, termasuk pemotongan gaji, penundaan upah, mutasi tanpa dasar, dan PHK tanpa prosedur, merupakan pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan.

Kasus Ludik Sitorus mencerminkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja masih sangat dibutuhkan dalam praktik hubungan industrial. Pembatasan hak yang dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui mekanisme hukum menunjukkan lemahnya komitmen terhadap prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja. Putusan ini menjadi penegasan bahwa setiap pengusaha wajib menjalankan upaya menghindari PHK, mematuhi prosedur hukum yang berlaku, dan menghormati hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Upaya hukum yang dapat ditempuh Bella adalah menuntut agar PHK yang dijatuhkan kepadanya dinyatakan tidak sah atau batal demi hukum. Langkah pertama yang dapat dilakukan ialah mengajukan perundingan bipartit antara dirinya dan pihak perusahaan. Laporan ke Dinas Ketenagakerjaan menjadi langkah berikutnya apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan. Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai pihak netral yang akan membantu kedua belah pihak menemukan jalan tengah. Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan langkah hukum yang dapat dilakukan apabila pihak perusahaan tetap tidak melaksanakan hasil anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan.

Upaya selanjutnya yaitu dilakukan oleh Ludik Sitorus dalam memperjuangkan hak-haknya adalah menerima dan menjalankan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memberikan keadilan baginya.

## **PENUTUPAN**

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Bella Damaika di PT. Citilink Indonesia dan Ludik Sitorus di PT. Sriwijaya Air Group mencerminkan praktik yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia karena dalam kasus Bella Damaika perusahaan menjatuhkan surat peringatan tidak berurutan, langsung memberikan SP 2 dan SP 3 beserta surat PHK tanpa mendahului dengan SP 1, tidak melibatkan mekanisme perundingan dengan serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta tidak mempertimbangkan sanksi yang lebih tepat berdasarkan PKB yang seharusnya berupa sanksi disiplin tingkat II seperti pemotongan gaji serta pembatasan promosi sehingga tindakan PHK yang dijatuhkan bersifat tidak sah dan melanggar prinsip perlindungan pekerja. Kasus Ludik Sitorus menunjukkan pelanggaran yang lebih luas karena perusahaan melakukan pemotongan gaji sepihak dari Rp 12 juta menjadi Rp 9 juta tanpa alasan yang jelas, merumahkan pekerja dengan hanya memberikan Rp 420.000 tanpa adanya kesepakatan sah, menempatkan kembali pekerja tanpa kejelasan administratif maupun dasar hukum yang jelas, serta melakukan PHK sepihak tanpa surat peringatan resmi, tanpa perundingan, tanpa alasan yang jelas, dan tanpa memberikan hak normatif berupa pesangon, penghargaan masa kerja, maupun penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021 sehingga seluruh tindakan tersebut jelas melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Pelanggaran prosedural dan substansial dalam kedua kasus tersebut menimbulkan kerugian materil maupun imateril bagi pekerja, berupa hilangnya hak untuk memperoleh penghidupan yang layak, hilangnya masa karir produktif, serta kerugian finansial yang seharusnya diterima hingga masa pensiun, sehingga PHK yang dilakukan PT. Citilink Indonesia maupun PT. Sriwijaya Air Group dapat dinyatakan batal demi hukum dengan konsekuensi pekerja tetap berhak atas pemulihan kedudukan maupun penerimaan seluruh hak-hak normatif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upaya hukum yang dilakukan oleh Bella Damaika dan Ludik Sitorus dalam memperjuangkan hak-haknya menunjukkan dua tahap berbeda dalam proses penyelesaian

perselisihan hubungan kerja. Bella Damaika berada pada tahap awal perjuangan hukum dengan berencana mengajukan gugatan atas pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Citilink Indonesia. Di sisi lain, Ludik Sitorus telah menempuh seluruh proses hukum dan menerima putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mengabulkan gugatannya atas PHK sepihak yang dilakukan PT. Sriwijaya Air.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 167.
- Christin Septina Basani, Deni Saptana, Eni Dasuki Suhardini *Kecakapan Pihak yang Melakukan Kontrak Digital Melalui Pembelian Online dan Pihak yang Dapat Dimintai Pertanggungjawaban atas Barang yang Sudah Dibeli Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia* *Journal of Contemporary Law Studies* Volume:2, Nomor3, 2025, Hal:185-194 DOI:<https://doi.org/10.47134/lawstudies.v2i3.3790>
- Djumaldi, .X dan Soerjono Wignjodipuro, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985.
- Eni Dasuki Suhardini, Dini Ramdania *The Principle Freedom of Contract In Share Repurchase Agreement (Repo) Transactions In The Capital Market* **Vol. 4 No. 5 (2024): (JLPH) Journal of Law, Politic and Humanities (July-August 2024)** <https://doi.org/10.38035/jlph.v4i5.707>
- Fuady, Munir, *Hukum Kontrak*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013.
- Hariri dan Wahyu Mulyadi, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2011.
- Herlina, Dwi, dan Indah Wulandari. *Analisis Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Perspektif Perlindungan Pekerja*, *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 7, No. 2 (2022), hlm.132–145.
- Imaniyati Neni Sri, *Perlindungan Hak-Hak Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* Vol. 21, No. 3, 2014, hlm. 439–456.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Jakarta*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2019.
- Simanjuntak Payaman J, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. FE UI Press, Depok 2020.
- Sutrisno. *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review* Vol. 50, No. 4, 2016, hlm. 370–396.