

## **Perlindungan Hukum atas Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Hair Star Indonesia**

M. Bagus Istighfariyo<sup>1</sup>, Frans Simangunsong<sup>2</sup>

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

[bagusgoku7@gmail.com](mailto:bagusgoku7@gmail.com), [frans@untag-sby.ac.id](mailto:frans@untag-sby.ac.id)

### **Abstrak**

Permasalahan pemutusan hubungan kerja masih menjadi masalah yang belum tuntas penyelesaiannya di berbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia yang dikenal sebagai negara agraris dengan jumlah penduduk terpadat ketiga di dunia. Ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja masih memiliki celah di berbagai sisi yang harus dipahami dan diperhatikan agar solusi yang diambil menjadi *mutual agreement* bagi para pihak yang berkepentingan. Melalui Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karyawan yang diputus masa kerjanya di PT. Hair Star Indonesia dilindungi hak-haknya. Penyelesaian konflik melalui serangkaian metode komprehensif, menjadi jawaban atas penguraian benang kusut di tubuh sistem ekonomi makro di Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Karyawan, Perusahaan

### *Abstract*

*Termination of employment still become unsolved-well problems in many countries, especially in Indonesia whom the most crowded country in South East Asia. This case seen us how policy or political systems in Indonesia need improve and development in many sectors to provide mutual agreement for company and labour. Through Undang-Undang No.2 Tahun 2004 about Settlement of Industrial Relations Disputes, labour that were fired in PT. Hair*

*Star Indonesia can be protected their rights. Conflict Resolutions through comprehensive methods, are the only answer to solving termination of employment problems in Indonesia.*

*Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Labour, Company*

## **1. Latar Belakang Masalah**

Problem pengurangan jumlah karyawan pada sebuah perusahaan masih menjadi problem yang selalu terjadi dari waktu ke waktu. Tahun 2021 di Serang-Banten, tercatat 107 perkara mengenai pemutusan hubungan kerja yang belum tuntas.<sup>1</sup> Menurut Kementerian Tenaga Kerja, hingga 27 Mei 2020, sebanyak 3.6 juta orang yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Indonesia.<sup>2</sup> Angka yang besar ini menunjukkan masalah pemutusan hubungan kerja merupakan masalah serius yang harus ditangani secara tuntas. Hal itu dilakukan untuk mengurangi munculnya masalah seperti *domino effect* yakni menurunnya kesejahteraan penduduk, meningkatnya kasus kriminalitas dan menurunnya stabilitas keamanan domestik.

Untuk mengurai problem pemutusan hubungan kerja agar mendapat titik terang perlu adanya beberapa upaya antara lain sebagai berikut:

- a. Pembentukan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mampu menjawab masalah pemutusan hubungan kerja secara menyeluruh. Artinya tidak ada lagi kekeburan norma seperti yang terjadi pada batasan usia kerja karyawan agar mendapatkan status karyawan tetap atau honorer. Kejelasan status ini dapat dituangkan dalam beberapa produk kebijakan pemerintah seperti Undang-Undang, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, Peraturan Gubernur beserta turunannya kebawah untuk menjadi sandaran bagaimana masalah ketenagakerjaan di Indonesia memiliki payung hukum yang jelas.
- b. Aparatur penegak hukum dibawah Kementerian Tenaga Kerja harus aktif menindak perusahaan-perusahaan yang melanggar norma-norma hukum yang telah menjadi *status quo* di Indonesia. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>1</sup> 'Ledakan' PHK Bukan Main-Main, Ini Buktinya yang Kian Nyata! (cnbcindonesia.com), diakses pada 14 Juni 2022 Pukul 18.13 WIB

<sup>2</sup> Update Data Terbaru: Ada 3 Juta Orang Kena PHK di Indonesia (cnbcindonesia.com), diakses pada 14 Juni 2022 Pukul 18.15 WIB

ketenagakerjaan dapat menjadi sandaran mengenai batasan hak dan kewajiban antara perusahaan terkait dan pekerja atau buruh yang dalam hal ini disebut karyawan agar menjadi jelas pihak mana yang terbukti bersalah dalam sebuah perkara pidana juga perdata yang menyangkut pemutusan hubungan kerja.<sup>3</sup>

- c. Komunikasi antara serikat buruh atau pekerja dengan para pihak tanpa dipengaruhi oleh campur tangan provokator dengan tujuan mencari titik temu ideal antara kedua belah pihak menjadi katalis resolusi konflik pemutusan hubungan kerja baik yang terjadi secara masal maupun individual.

Ini menjadi satu diantara sekian banyak solusi yang coba dikemukakan oleh para pengamat ekonomi makro di Indonesia mengenai masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di berbagai daerah di Indonesia. Angka pemutusan hubungan kerja yang terus merangkak naik dikarenakan oleh situasi pandemi Covid-19 mendesak pemerintah agar mencari solusi ditengah keterbatasan yang dimiliki. Disatu sisi pemerintah harus menjamin perlindungan bagi karyawan dan/atau buruh, namun disisi lain pemerintah juga harus menjadi pelindung jarring pengaman ekonomi makro yang diusung oleh banyak perusahaan, baik di skala domestik maupun internasional. Inilah yang menjadi fokus dalam penelitian kali ini yakni bagaimana pemerintah dapat menemukan formula terbaik untuk para pihak terkait atas permasalahan yang terjadi pada tahun 2022 ini.

## **2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Hair Star Indonesia?
- b. Hak-hak apa sajakah yang dimiliki oleh karyawan yang dirugikan akibat pemutusan hubungan kerja di PT. Hair Star Indonesia?

## **3. Metode Penelitian**

ini Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode pendekatan undang-undang (*statute approach*), konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*) sehingga nantinya dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penyelesaian masalah pada isu-isu hukum yang dikemukakan.

---

<sup>3</sup> Pelanggaran dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (kompas.com), diakses pada 14 Juni 2022 Pukul 19.08 WIB

Penggunaan undang-undang sebagai sebuah metode pendekatan penelitian skripsi. Di dalam penelitian ini yang menggunakan pencarian bahan hukum dari peraturan perundang-undangan, menjadi pondasi dalam menjawab problematika yang ada dalam rumusan masalah baik yang berkaitan dengan perlindungan hukum maupun dengan perjanjian kontrak, baik perjanjian kontrak waktu tertentu (karyawan kontrak) maupun perjanjian kontrak waktu tidak tertentu (karyawan tetap).

Menggunakan metode pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Dalam penelitian ini, metode pendekatan konseptual berbeda dengan metode pendekatan sebelumnya, yakni pendekatan undang-undang. Pendekatan jenis mengedepankan analisa penyelesaian masalah utama terhadap isu hukum yang ada serta aturan-aturan hukum yang ada di dalamnya.

Terakhir adalah pendekatan kasus, yang mana pendekatan jenis ini mengemukakan perbandingan dengan kasus konkret yang ada di lapangan dengan argumentasi hukum yang komprehensif. Tentunya perbandingan yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah perbandingan yang memiliki kesamaan baik materi, sifat, ataupun kemiripan struktural dengan kasus yang dijadikan topik utama dalam penelitian kali.

#### **4. Pembahasan**

##### **A. Perlindungan hukum bagi karyawan PT. Hair Star Indonesia yang terdampak pemutusan hubungan kerja**

Pada zaman romawi kuno, dimana revolusi industri belum mencapai titik puncak dalam perkembangan manusia modern, masyarakat pada saat itu masih mengenal sistem perbudakan, dimana kemerdekaan seseorang menjadi hak milik orang lainnya yang dapat diperjual belikan ataupun ditukar dan diberikan selayaknya barang kepada orang lain. Pada saat itu, kemerdekaan menjadi hal langka yang tidak semua orang dapat menikmatinya. Begitu pula dengan keberadaan hak asasi yang dimiliki oleh budak tersebut, menjadi nomor dua dimata tuannya. Tidak ada perlindungan bagaimana buruh/karyawan/budak diperhatikan kelayakan hidupnya seperti yang akrab kita jumpai masa kini menurut statuta antar negara melalui International Labour Organization atau organisasi buruh internasional. <sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> EKSISTENSI ORGANISASI BURUH INTERNASIONAL (ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN KONVENSI ILO NOMOR 111

Dalam perjanjian antar negara yang disatukan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) atau United Nations (UN), sebuah badan yang diberi nama ILO merupakan organisasi yang terus mendorong kesejahteraan buruh/ karyawan, untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, produktif, bebas, adil, dan bermartabat baik yang diterima oleh karyawan laki-laki ataupun perempuan.<sup>5</sup> Organisasi internasional yang telah ada sejak tahun 1919 dan bermarkas di Swiss ini merupakan perpanjangan dari perjanjian Versailles, yang ditandatangani oleh negara-negara pemenang perang dunia pertama. Lembaga yang terdiri dari 180 negara ini merupakan kumpulan dari serikat pekerja dan/atau buruh, serikat pengusaha dan pemerintah. Ketiga entitas ini diharapkan dapat menghasilkan perspektif yang beragam, kompleks, dan lengkap dalam menyikapi sebuah permasalahan yang berkaitan dengan dunia kerja-buruh-dan pengusaha.

Untuk mengakomodir ketiga kepentingan pihak yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan tersebut, ILO mengeluarkan panduan dan saran bagi para negara anggota PBB tersebut, dalam kaitannya dengan masalah tenaga kerja. Hal-hal yang dibahas antara lain jam kerja, upah, cuti, lembur dan hak dan kewajiban lainnya yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan. Ini menjadi jawaban khususnya untuk para buruh dan karyawan yang dahulu terbelunggu dalam sistem perbudakan, menjadi merdeka dan bebas seperti saat ini.<sup>6</sup>

Masuk ke dalam pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan penghasil rambut palsu atau wig yang berada di wilayah Sidoarjo, Jawa Timur. Pada tahun 2020, perusahaan ini merumahkan ribuan karyawan demi alasan efisiensi budgeting akibat menurunnya jumlah penjualan rambut palsu semenjak pandemik Covid-19 memuncak pada pertengahan tahun 2021. PT. Hair Star Indonesia juga tidak memberikan gaji karyawan secara penuh plus pesangon yang seharusnya menjadi hak karyawan PT. Hair Star Indonesia. Perselisihan inilah yang belum menemui titik temu, karena disatu sisi menurunnya penjualan rambut palsu milik PT. Hair Star Indonesia mengganggu laju *cashflow* perusahaan yang memiliki afiliasi dengan perusahaan dengan nama yang sama di kota Jombang-Jawa Timur.

---

TAHUN 1958 TENTANG DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA | Japian | LEX PRIVATUM (unsrat.ac.id), diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 6.48 WIB

<sup>5</sup> Sekilas tentang ILO, diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 6.52 WIB

<sup>6</sup> Sekilas tentang ILO (Indonesia).pdf, diakses pada 15 Juni 2022 WITA

Secara harfiah, perlindungan untuk buruh dalam kasus tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja yang saat itu disahkan oleh Presiden Negara Kesatuan Republik Indonesia, Bapak Ir. H. Abdurrahman Wachid yang akrab disapa oleh Gus Dur. Undang-undang tersebut berisikan antara lain yakni larangan atau menghalangi karyawan membentuk sebuah perserikatan buruh, baik menjadi anggota ataupun menjadi pengurus. Beberapa tindakan perusahaan yang dilarang oleh norma undang-undang tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemberhentian sementara, penurunan jabatan dan pemindah jabatan atau mutase,
- b. Penundaan hingga pengurangan upah buruh,
- c. Pengintimidasian kepada karyawan atau keluarga karyawan,
- d. Pelarangan pembentukan serikat buruh dalam bentuk sosialisasi kampanye dan sebagainya.

Secara jelas, tindakan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian sementara, penurunan jabatan, dan pemutasian harus disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Berikutnya diperbaharui lagi melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No.11 tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021. Isi dari Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 secara *lex specialis* Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah memperbolehkan perusahaan atau pengusaha melakukan PHK kepada karyawan yang bekerja di perusahaannya dengan beberapa alasan yang dibenarkan oleh norma undang undang. Alasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan berubah bentuk, baik dalam segi jenis usaha maupun kepemilikan. Disini terdapat dua situasi yakni perusahaan yang tidak ingin menerima karyawan atau karyawan dan/atau buruh yang tidak ingin melanjutkan kerja
2. Perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan perusahaan terpaksa menutup unit usahanya
3. Selama dua tahun berturut-turut, perusahaan mengalami kerugian dalam jumlah besar
4. Keadaan memaksa atau force majeure seperti bencana alam dan sebagainya
5. Perusahaan dalam kondisi memiliki hutang yang sangat besar dan/atau dalam masa penundaan pembayaran hutang. Hal ini dapat diketahui melalui jasa kurator independen
6. Perusahaan bankrut atau pailit

7. Pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh karyawan karena perusahaan dianggap menyalahi perjanjian kerja atau tindakan yang tidak dibenarkan undang-undang.
8. Karyawan mengundurkan diri atas kemauan dan kesadaran sendiri. Kondisi ini biasanya memerlukan waktu 30 hari sebelum karyawan dan/atau buruh dapat meninggalkan kewajiban atau tugas fungsi dan pokoknya pada perusahaan dimana ia bekerja.
9. Karyawan tanpa keterangan yang jelas tidak masuk kerja dalam lima hari secara berturut-turut dan telah dipanggil sebanyak dua kali oleh perusahaan tetapi tetap tidak masuk.
10. Karyawan melakukan pelanggaran *standart operational procedure* seperti yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, dan mendapatkan peringatan secara tertulis sebanyak tiga kali selama enam bulan. Ini merupakan kesalahan yang terjadi berkelanjutan.
11. Pelanggaran pidana selama enam bulan karena perbuatan melawan hukum
12. Sakit berkepanjangan yang diderita lebih dari 12 bulan oleh karyawan yang mengakibatkan cacat atau lumpuh sehingga tidak dapat melakukan aktivitas sebagaimana mestinya seperti dahulu sebelum karyawan tersebut menderita sakit
13. Karyawan dan/atau buruh memasuki masa purna tugas atau pension
14. Karyawan dan/atau buruh tutup usia

Pemerintah berperan aktif sebagai regulator permasalahan tenaga kerja yang berhubungan dengan pemberhentian masa kerja atau pemutusan hubungan antara karyawan dan perusahaan antara lain sebagai berikut:

- a. Adanya pengayoman kepada warganya apabila melakukan pengaduan dan permohonan kepada pemerintah tentang tuntutan keadilan yang semestinya didapat
- b. Memberikan jaminan kepastian hukum yang jelas tentang poin-poin dan batasan apa sajakah mengenai upah, cuti, lembur, pemutusan hubungan kerja dengan tujuan tidak hanya melindungi satu pihak, tetapi juga mengakomodir kepentingan perusahaan dan buruh

- c. Memfasilitasi pemenuhan hak-hak warga negara sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- d. Melakukan penindakan yang tidak pandang bulu terhadap siapasaja yang melanggar ketentuan norma undang-undang, misalnya perusahaan tidak membayar gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan, tidak melakukan standarisasi upah sesuai dengan upah minimum regional atau juga tidak melakukan pengangkatan menjadi karyawan tetap setelah masa percobaan selesai. Begitu pula dengan pesangon yang seharusnya diterima oleh karyawan dan/atau buruh apabila menerima pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontraknya berakhir.



PT. Hair Star Indonesia telah melakukan pelanggaran kepada karyawan dengan poin-poin antara lain:

- a. Melakukan penganiayaan atau kekerasan terhadap pekerja. Dengan tidak menerima perwakilan pekerja, karyawan dan/atau buruh untuk dapat masuk ke dalam pabrik, PT. Hair Star mengusir paksa karyawan yang mendatangi pabrik.
- b. Melakukan tindakan yang dilarang oleh norma undang-undang baik pidana maupun perdata. Ini merupakan ujung dari permasalahan pemutusan hubungan kerja yang ada di PT. Hair Star Indonesia. Beberapa karyawan khususnya dibidang keuangan, ditengarai melakukan kejahatan dengan cara tidak menyalurkan sejumlah uang tepat waktu yang seharusnya diterima oleh para karyawan dan/atau buruh
- c. Keterlambatan melakukan pembayaran upah kepada pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang telah terjadi pada akhir tahun 2019 hingga awal 2021 telah melalui masa daluwarsa bagi perusahaan untuk memberikan upah atau gaji tepat waktu kepada para karyawan dan/atau buruh
- d. Ingkar janji kepada pekerja. Pemutusan hubungan kerja dengan dalih pandemi Covid-19 memang dapat dijadikan alasan pembenar bagi perusahaan agar melakukan efisiensi atau perampingan biaya produksi. Namun yang dilanggar adalah pemenuhan hak karyawan berupa gaji dan pesangon tanpa penjelasan sampai kapan uang tersebut akan disalurkan.
- e. Membahayakan karyawan yang tidak sesuai dalam perjanjian. Ini dapat berupa pelanggaran terhadap keselamatan jiwa, Kesehatan, maupun norma kesusilaan dan adat. (Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Atas kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan seperti yang telah diungkapkan diatas, maka karyawan dan/atau buruh tidak memerlukan penetapan dari lembaga terkait yakni lembaga penyelesaian perselisihan industrial. Selain itu karyawan juga mendapatkan hak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, yakni yang tersurat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (Pasal 156 ayat 4)

Perlindungan kepada para karyawan dan/atau buruh tentang upah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.<sup>7</sup> Melalui beberapa teori dan pendekatan, menurut peneliti yang paling cocok diterapkan pada kasus ini adalah teori

---

<sup>7</sup> Pengertian Upah Menurut PP RI No 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah | ardra.biz, diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 10.35 WITA

batas produktivitas kerja, yang berisikan pengaturan *load* karyawan secara tepat agar tidak berlebihan. Teori ini dipopulerkan oleh Von Thunen dan disempurnakan oleh J.B. Clark.

Bentuk konkret perlindungan hukum bagi para pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja di P.T. Hair Star Indonesia dapat diselesaikan melalui beberapa metode resolusi konflik antara lain sebagai berikut:

- a. Perundingan Bipartit, sesuai dengan amanat Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial, maka perundingan bipartit mengakomodir pertemuan antara serikat buruh dan/atau pekerja, dengan perusahaan. Perundingan bipartit ini memiliki batas tenggat waktu maksimal 30 hari sejak dilaksanakan pertemuan pertama. Apabila tidak mencapai kata mufakat, maka perundingan ini dianggap gagal atau tidak berhasil.
- b. Perundingan Tripartit, sesuai dengan definisinya maka perundingan ini selain diikuti oleh serikat buruh-pekerja dan/atau karyawan, maka pemerintah ikut hadir untuk menjadi fasilitator mediasi. Adapun jenis-jenisnya adalah sebagai berikut:
  1. Mediasi: Pasal 8 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa forum mediasi dilakukan oleh institusi ketenagakerjaan dalam lingkup kabupaten dan atau kota. Dinas tenaga kerja atau yang disingkat disnaker akan menunjuk mediator untuk membantu para pihak terkait agar menghasilkan solusi berupa luaran yang merupakan manifestasi kata mufakat. Apabila mediasi tidak berhasil, maka mediator akan mengeluarkan anjuran kepada para pihak. Berikutnya apabila masih tidak berhasil maka kasus akan dilimpahkan ke Pengadilan Negeri Hubungan Industrial setempat di lingkup kabupaten dan/atau kota.
  2. Konsiliasi: Pasal 17 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh konsiliator yang bekerja pada kantor instansi dalam lingkup kabupaten dan/ atau kota.

## **B. Hak-hak apa sajakah yang dirugikan oleh PT. Hair Star Indonesia terkait pemutusan hubungan kerja.**

Hak-hak milik karyawan yang dirugikan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Hair Star Indonesia adalah gaji yang tidak diberikan meskipun telah melakukan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Pun halnya dengan pesangon yang juga tidak diberikan kepada karyawan oleh PT. Hair Star Indonesia. Kondisi ini diperburuk dengan komunikasi dua arah antara PT. Hair Star Indonesia dengan para karyawan, sehingga tidak menghasilkan titik temu kata mufakat. Peran pemerintah secara aktif sebagai pihak ketiga baik menjadi mediator, konsiliator, ataupun pihak yang mulai hulu membuat peraturan ketenagakerjaan diharapkan mampu menjadi solusi atas permasalahan laten yang terjadi di pabrik yang berdomisili di Sidoarjo-Jawa Timur ini.

Berikutnya adalah bagaimana seharusnya pemerintah memberikan perlindungan berupa payung hukum kepada para pihak terkait mengenai permasalahan pemberhentian hubungan kerja menjadi masalah yang akan terus mengemuka dalam lingkup ekonomi makro apabila tidak diselesaikan dengan baik. Salah satu upaya yang dapat ditengarai sebagai upaya komprehensif adalah pemerintah menemui langsung karyawan terkait melalui serikat kerja, diikuti oleh perwakilan perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu diperlukan mediasi sebagai sebuah metode dalam penyelesaian atau resolusi konflik permasalahan pemutusan hubungan kerja ini.

Seperti yang telah dilakukan di Singapura beberapa waktu lalu, ketika perusahaan tidak mampu menanggung beban gaji karyawan, maka pemerintahlah yang mengambil alih membiayai gaji pegawai. Hal ini dilakukan semata-mata untuk menyelamatkan perusahaan agar dapat terus melakukan pekerjaan yang menghasilkan pendapatan perkapita, dan secara langsung juga membantu karyawan mendapatkan gaji untuk kehidupan sehari-hari.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Cegah PHK, Singapura Menanggung Gaji Semua Pegawai (detik.com), diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 21.14 WITA

## 5. Kesimpulan

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Hair Star Indonesia merupakan implikasi dari pandemi Covid-19 yang merebak mulai awal tahun 2020. Ini merupakan *domino effect* yang melanda seluruh unit usaha didunia, yang juga menimbulkan masalah baru yang mengikuti setelahnya seperti perampingan unit usaha, pemutusan hubungan kerja baik sebagian-sementara ataupun tetap, hingga pailit dan bankrut dalam kondisi tertentu.

Pelanggaran yang dilakukan PT. Hair Star Indonesia adalah tidak memberikan upah gaji dan pesangon sesuai dengan ketentuan undang-undang. Adapun upaya komunikasi dari karyawan yang diupayakan ke manajemen PT. Hair Star menemui jalan buntu karena PT. Hair Star Indonesia bersikap *deensive* dengan tidak memberikan kesempatan para karyawan untuk menyampaikan tuntutan. Pemerintah diharapkan dapat berperan aktif untuk menindak PT. Hair Star Indonesia apabila nanti terbukti di pengadilan bersalah dalam kasus ini, melalui sejumlah sanksi antara lain denda, hingga penutupan unit usaha yang diajukan oleh para pendiri atau *board of director* yang sama atau keturunan dari pendiri PT. Hair Star Indonesia.

Dengan dilakukannya upaya-upaya pemulihan hubungan antara karyawan dan perusahaan, maka diharapkan tidak akan terjadi lagi masalah yang sama yang juga terjadi di kemudian hari. Baik dalam unit usaha dalam negeri maupun luar negeri, baik unit usaha jasa ataupun barang, hingga usaha swasta maupun milik badan usaha milik negara. Jurnal ini diharapkan dapat membantu peneliti khususnya dalam ilmu hukum, sosial budaya, dan ekonomi untuk perkembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

'Ledakan' PHK Bukan Main-Main, Ini Buktinya yang Kian Nyata! (cnbcindonesia.com), diakses pada 14 Juni 2022 Pukul 18.13 WIB.

Update Data Terbaru: Ada 3 Juta Orang Kena PHK di Indonesia (cnbcindonesia.com), diakses pada 14 Juni 2022 Pukul 18.15 WIB.

Pelanggaran dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (kompas.com), diakses pada 14 Juni 2022 Pukul 19.08 WIB.

EKSISTENSI ORGANISASI BURUH INTERNASIONAL (ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN KONVENSI ILO NOMOR 111 TAHUN 1958 TENTANG DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA | Japian | LEX PRIVATUM (unsrat.ac.id), diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 6.48 WIB

Sekilas tentang ILO, diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 6.52 WIB.

Sekilas tentang ILO (Indonesia).pdf, diakses pada 15 Juni 2022 WITA.

Pengertian Upah Menurut PP RI No 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah | ardra.biz, diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 10.35 WITA.

Cegah PHK, Singapura Menanggung Gaji Semua Pegawai (detik.com), diakses pada 15 Juni 2022 Pukul 21.14 WITA.