ANALISIS HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN PUTUSAN NOMOR 23/PDT.SUS-PHI/2021/PN MDN

Adam Ramadhan¹, Jessica Hermanto², Febriola Sitanggang³, Dwi Desi Yai Tarina⁴
2310611019@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2310611008@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2310611018@mahasiswa.upnvj.ac.id³, dwidesyayitarina@upnvj.ac.id⁴
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Abstrak: Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi isu sentral dalam hubungan industrial di Indonesia, terutama sejak pandemi COVID-19 berdampak pada banyak sektor. Penelitian ini membahas mengenai Implikasi Perubahan Regulasi mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif, berfokus pada kajian terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta analisis terhadap Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn yang menjadi contoh implementasi hukum dalam PHK. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan regulasi telah memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam melakukan PHK, namun juga berpotensi menurunkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan perlunya penguatan regulasi yang jelas dan tegas dalam setiap proses PHK serta meningkatkan mekanisme mediasi di tingkat industri. Hal ini diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja, serta mengurangi sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata Kunci: Pekerja, Pengusaha, Cipta Kerja, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract: Termination of employment (PHK) has become a central issue in industrial relations in Indonesia, especially since the COVID-19 pandemic has affected many sectors. This research discusses the Implications of Regulatory Changes regarding Termination of Employment in Indonesia after the Job Creation Law. The method used in this research is normative juridical with a descriptive qualitative approach, focusing on a study of the Labour Law and the Job Creation Law, as well as an analysis of Decision Number 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn which is an example of legal implementation in layoffs. The results of this study show that regulatory changes have provided flexibility for employers in conducting layoffs, but also have the potential to reduce the protection of workers' rights. Therefore, the author recommends the need to strengthen clear and firm regulations in every layoff process and improve mediation mechanisms at the industry level. This is expected to create a balance between the interests of employers and the protection of workers' rights, and reduce labour disputes in Indonesia.

Keywords: Workers, Employers, Job Creation, And Termination Of Employment.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, pekerja adalah manusia yang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Pasal 1 angka 3, pekerja atau buruh adalah orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dapat dianggap sebagai pekerja. Dalam hubungan industrial, Indonesia memiliki definisi kerja yang berbeda dengan negara lain. Di Indonesia, bekerja dilakukan sebagai bentuk pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta kepada masyarakat, bangsa, dan negara, dan bukan semata-mata untuk mendapatkan keuntungan finansial. Oleh karena itu, sangat masuk akal jika kita memandang bekerja sebagai ungkapan pengabdian kepada Tuhan, bangsa dan negara.

Sebagai salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi terbesar di dunia, Indonesia merupakan rumah bagi sejumlah perusahaan kecil dan besar berskala nasional dan dunia. Kontribusi karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses produksi perusahaan. Pekerja dan buruh harus bekerja dengan cepat, akurat, dan efisien untuk memenuhi kewajiban perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar, yang mencakup tujuan-tujuan yang harus segera dicapai. Setiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapat upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) hasil amandemen UUD 1945 yang mengatur kebebasan setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini berarti bahwa setiap warga negara, tanpa memandang perbedaan yang ada, memiliki hak untuk bekerja, mendapatkan upah yang layak, dan memperoleh hak-hak sebagai buruh atau karyawan.

Dalam Hubungan Kerja/Industrial, ada yang namanya perusahaan dengan karyawan mengikatkan ikatan kerja dalam sebuah perjanjian kerja atau juga disebut perjanjian ketenagakerjaan. Kunci untuk mencegah perselisihan yang mungkin timbul dalam hubungan industrial, khususnya perselisihan yang melibatkan PHK, adalah agar pengusaha dan pekerja memiliki hubungan kerja yang positif dan harmonis. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena berbagai alasan, termasuk oleh pemberi kerja, karyawan, pengadilan, atau karena alasan hukum.

PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha seringkali menjadi sumber konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang sah serta melalui prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang ditemukan kasus PHK sepihak yang merugikan pekerja tanpa adanya dasar hukum yang jelas atau tanpa memenuhi prosedur yang telah ditetapkan. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja mengatur mekanisme dan prosedur yang harus ditempuh dalam pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga memberikan pedoman mengenai PHK yang sah. Meskipun regulasi tersebut telah mengatur secara rinci, kenyataannya masih terdapat berbagai kasus PHK sepihak yang berujung pada sengketa antara pekerja dan perusahaan, yang pada akhirnya harus diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dalam ranah hukum perjanjian, asas kebebasan berkontrak terdapat dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Hal ini membawa konsekuensi hukum bahwa semua perjanjian, termasuk perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama, dapat dipaksakan oleh hukum, yang berarti bahwa setiap pihak yang merasa bahwa tindakan pihak lain telah melanggar hak dan kepentingannya, dapat melakukannya.

Salah satu kasus yang menarik perhatian adalah kasus pemutusan hubungan kerja yang diputuskan dalam Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn. Putusan ini menjadi contoh konkret bagaimana pengadilan memandang dan menilai legalitas dari PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Studi terhadap putusan ini penting untuk memahami bagaimana hukum diterapkan dalam kasus nyata serta bagaimana hak-hak pekerja dilindungi dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan putusan tersebut, diketahui bahwa Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat selama 22 tahun dengan upah sebesar Rp 3.385.000,-/ bulannya dan termasuk dalam karyawan yang tanggung jawab karena tidak pernah mendapatkan sanksi. Pada tanggal 5 Agustus 2020, Penggugat dipanggil untuk menghadap pihak perusahaan Tergugat untuk menyampaikan bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerja (PHK) karena adanya dampak pandemi Covid-19. Oleh sebab itu, Tergugat memberikan biaya kompensasi sebesar 3 (tiga) bulan upah yang ditolak oleh Penggugat karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Dalam menanggapi PHK secara sepihak itu, Penggugat berusaha untuk melakukan perundingan dengan pihak perusahaan Tergugat namun tidak menuju kesepakatan. Kemudian untuk mengatasi hal tersebut maka Penggugat melakukan pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Namun, dalam proses mediasi tersebut, Tergugat kembali tidak hadir dan tidak menunjukkan itikad baiknya. Oleh sebab itu, Penggugat mengajukan gugatan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Putusan ini menjadi contoh konkret bagaimana pengadilan memandang dan menilai legalitas dari PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Studi terhadap putusan ini penting untuk memahami bagaimana hukum diterapkan dalam kasus nyata serta bagaimana hak-hak pekerja dilindungi dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Isu ini pula menjadi semakin relevan dalam konteks perekonomian yang dinamis dan perubahan pola kerja yang semakin fleksibel. Dengan meningkatnya jumlah pekerja kontrak dan sistem outsourcing, tantangan dalam perlindungan terhadap pekerja semakin kompleks.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perbandingan ketentuan hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja dalam putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian yang berfokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta doktrin-doktrin hukum yang relevan. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan menganalisis berbagai ketentuan hukum yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta peraturan lainnya yang terkait. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian, yakni Putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, untuk memahami bagaimana norma hukum diterapkan dalam kasus konkret. Salah satu definisi dari teknik yuridis normatif adalah pendekatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang relevan.

Penelitian hukum normatif menitikberatkan pada data sekunder, yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Fakta-fakta yang berasal dari peraturan perundang-undangan, yang biasanya disebut sebagai hukum positif, merupakan bahan hukum primer. Sementara itu, buku-buku, jurnal, karya ilmiah, dan temuan-temuan penelitian terdahulu merupakan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dapat ditemukan dalam ensiklopedia dan kamus. Data sekunder dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori

berdasarkan sifatnya: data sekunder publik, data sekunder hukum, dan data sekunder pribadi. Pendekatan normatif dalam penelitian ini memungkinkan analisis yang mendalam terhadap aspek legal dari pemutusan hubungan kerja sepihak serta memberikan wawasan mengenai bagaimana hukum seharusnya ditegakkan untuk melindungi hak-hak pekerja. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta menjadi referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perbandingan Ketentuan Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

PHK menjadi hal yang sangat penting dalam hubungan ketenagakerjaan. PHK ini sangat berpengaruh pada pekerja maupun pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah ketika hubungan kerja berakhir akibat suatu alasan sehingga hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha menjadi berakhir.¹ Sejak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditetapkan pada tahun 2020, beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah.² Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan yang besar dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Tujuannya adalah meningkatkan fleksibilitas dari pasar tenaga kerja tetapi hal ini juga menimbulkan pertanyaan tentang perlindungan dari hak pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadi objek perdebatan dan pengawasan sejak diberlakukan.³

Tujuan dari diciptakan UU Cipta Kerja ini sebagai usaha mempermudah regulasi bisnis yang dilakukan dengan menggabungkan “79 undang-undang menjadi satu undang-undang.”⁴ Adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa banyak perubahan dalam beberapa ketentuan mengenai PHK jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan sangat ditekankan mengenai PHK merupakan upaya terakhir yang harus dihindari. Hal ini didasarkan pada Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Proses PHK ini harus dirundingkan terlebih dahulu kepada pihak terkait yaitu antara pengusaha dan pekerja. Dalam prosesnya jika tidak ditemukan solusi atas permasalahan tersebut maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja. Namun hal itu hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, terdapat berbagai alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja. Pelanggaran-pelanggaran disiplin dapat menjadi alasan dilakukannya PHK. Pelanggaran berat harus didukung dengan adanya bukti yang kuat seperti pekerja tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja

¹ Cahyo Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, Vol. 21 No. 1, 2023, hlm. 29.

² Siti Nur Haliza dkk, “Pengupahan PT Sumber Izumi Mas Perkasa: UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023 Mana Yang Lebih Menguntungkan”, *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, Vol. 5 No. 1, 2024, hlm. 8.

³ Patrick Winson Salim dkk, “Pengaruh undang undang cipta kerja terhadap pemenuhan upah minimum pekerja”, *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 7 No. 2, 2023, hlm. 1599.

⁴ Dian Sudiantini dkk, “Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan”, *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 3 No. 2, 2023, hlm. 310.

terkait, dan adanya laporan kejadian oleh pihak perusahaan disertai dengan dua orang saksi. Alasan lain pengusaha dapat melakukan PHK adalah karena perusahaan selalu mengalami kerugian selama dua tahun atau dalam keadaan yang memaksa. Berdasarkan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan, pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Mekanisme PHK diubah secara signifikan oleh UU Cipta Kerja. Salah satunya adalah mengenai penghapusan kewajiban bahwa PHK dilakukan sebagai upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Berdasarkan UU Cipta Kerja ini, pengusaha diberikan kebebasan untuk melakukan PHK tanpa perlu membuktikan bahwa telah melakukan seluruh upaya untuk menghindari PHK ini berdasarkan Pasal 154A UU Cipta Kerja. Menurut pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK jika ingin melakukan efisiensi tanpa menunjukkan kerugian yang dialami. Selain itu, berbeda dengan prosedur yang diperlukan berdasarkan UU Ketenagakerjaan, tidak diperlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial bagi pelaksanaan PHK sesuai dengan Pasal 154A ayat (2) UU Cipta Kerja. Hal itu menyebabkan PHK menjadi semakin mudah karena tidak perlu melalui proses hukum yang rumit. Adanya penghapusan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan juga semakin memberikan kebebasan kepada pengusaha karena PHK dapat dilakukan tanpa adanya penetapan terlebih dahulu dan tidak akan batal demi hukum.

Perusahaan wajib untuk memenuhi hak dan kewajiban dari pekerja jika diberhentikan sesuai dengan ketentuan pada perjanjian kerja.⁵ Dalam UU Cipta Kerja, terdapat perubahan mengenai uang pesangon. UU Cipta Kerja melakukan pengurangan jumlah pesangon jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan. Menurut UU Ketenagakerjaan, pekerja yang terdampak PHK akan diberikan uang pesangon sebesar satu kali sesuai dengan ketentuan dasar, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Sedangkan dalam UU Cipta Kerja, terjadi banyak penghapusan aturan mengenai pekerja yang mendapatkan pesangon seperti melakukan penghapusan uang pesangon bagi pekerja yang di PHK karena mendapatkan surat peringatan. Diketahui bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, besaran dari pesangon yang ditawarkan sejumlah 32 kali upah dan 23 diantaranya dari pemberi kerja, sedangkan dalam UU Cipta Kerja, nilai pesangon sebesar 25 kali upah dimana 19 dari pemberi kerja dan 6 kali diantaranya dari BPJS Ketenagakerjaan/Pemerintah. Hal ini mendapatkan perhatian karena aturan nilai maksimal dari pesangon yang diberikan mengalami penurunan.⁶ Dalam UU Cipta Kerja, menambahkan hak baru yaitu mengenai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Disisipkan Pasal 61A dalam UU Cipta Kerja yang mengatur tentang pekerja yang terdampak PHK berhak untuk mendapatkan kompensasi. Hal ini merupakan aturan baru yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Adanya perubahan regulasi ini membuat pihak pengusaha merasa diuntungkan karena menjadi lebih fleksibel dalam menyesuaikan jumlah pekerja sesuai dengan kondisi ekonomi perusahaan. Didukung dengan adanya penyesuaian mengenai penggunaan persetujuan pengadilan yang tidak selalu diperlukan. Hal ini menyebabkan pekerja resah karena berpengaruh pada hak-haknya dimana pekerja menjadi rentan terdampak PHK dan

⁵ Bayu Priyo Jatmiko, "Akibat Hukum Perbedaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja", *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 2 No. 2, 2022, hlm. 417.

⁶ Imawanto, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Unizar Recht Journal (URJ)*, Vol. 1 No. 4, 2022, hlm. 456.

menerima pesangon yang tidak sesuai dengan durasi kerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme untuk perlindungan tambahan bagi pekerja sehingga tidak berat pada salah satu pihak.

B. Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja dalam putusan Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak.⁷ Setiap pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh yang telah ditentukan sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.⁸ Penggugat menuntut hak atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan sesuai Pasal 156 ayat (2), hak penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) dan Penggantian hak perumahan perobatan 15% Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Selama perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hingga adanya Putusan Pengadilan yang tetap, Tergugat wajib membayar upah kepada Penggugat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 37/PUU-IX/2011; dengan perincian upah proses 12 (dua belas) bulan x Rp 3.385.000,- = Rp 40.620.000,-.

Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai dan telah melalui mediator akan tetapi tidak berhasil. Sebagai mediator, mereka memiliki tanggung jawab untuk melakukan pertemuan antara kedua belah pihak yang bersengketa demi memperoleh kesepakatan untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan (*win-win solution*).⁹ Mediator hubungan industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga telah melakukan pemanggilan terhadap Tergugat secara patut, tetapi Tergugat tidak pernah menghadiri panggilan tersebut. Tindakan Tergugat tidak mengindahkan Panggilan Mediator bertentangan dengan Pasal 12 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena usaha mediasi tidak berhasil, maka perselisihan antara penggugat dan tergugat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

Dalam membuktikan dalil gugatan, Penggugat mengajukan 10 (sepuluh) alat bukti surat dan mengajukan 2 (dua) orang saksi. Sedangkan Tergugat untuk meneguhkan dalil bantahannya mengajukan 6 (enam) alat bukti surat dan tidak mengajukan saksi. Majelis Hakim telah memeriksa dan menemukan fakta-fakta hukum terkait perselisihan ini. Putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana diketahui bahwa Tergugat mengalami kerugian secara terus menerus dan terjadinya keadaan memaksa (*force majeure*). Berdasarkan Pasal 47 ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, *force majeure* dapat didefinisikan sebagai

⁷ Dian Samudra dan Ujang Hibar, "Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1 No. 1, 2021, hlm. 28.

⁸ Sokhib Naim, "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Justisi*, Vol. 8 No. 3, 2022, hlm. 167.

⁹ Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 9 No. 2, 2021 hlm. 477.

kejadian yang terjadi di luar pengetahuan atau kemampuan kedua pihak dan menyebabkan kerugian bagi salah satu pihak.¹⁰ Tergugat menyatakan bahwa perusahaannya mengalami keadaan memaksa (*force majeure*), yaitu dikarenakan Covid-19. Pandemi Covid-19 adalah suatu keadaan memaksa (*force majeure*) yang ditegaskan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional. Berdasarkan bukti tersebut, Majelis Hakim menerima fakta bahwa benar Tergugat telah mengalami keadaan memaksa (*force majeure*).

Perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang diberikan dan dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah, dan perlakuan yang adil terhadap para pekerjanya.¹¹ Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja memiliki ketentuannya tersendiri, yaitu pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) 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). Tergugat telah melakukan perundingan bipartit sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 10 (sepuluh) karyawan, termasuk Penggugat. Tergugat menawarkan uang kompensasi sebesar Rp 30.000.000.- (tiga puluh juta rupiah) sesuai kemampuan Tergugat. Sebanyak 9 (sembilan) karyawan telah menerima hak tersebut, kecuali Penggugat. Adanya perundingan yang dilakukan dan kemauan Tergugat memberikan kompensasi, Majelis Hakim menilai bahwa Tergugat memiliki itikad baik. Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang sejumlah Rp 30.000.000.- (tiga puluh juta rupiah).

Penggugat tidak memperoleh upah proses sebesar Rp 40.620.000.- (empat puluh juta enam ratus dua puluh ribu rupiah). Hal tersebut dikarenakan pertimbangan Majelis Hakim yang mengacu pada Pasal 93 ayat (1) menyatakan bahwa tuntutan Penggugat tersebut tidak mendasar. Berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo* ini, yaitu sebesar Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) dibebankan kepada negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis, kedua undang-undang tersebut memberikan kerangka hukum yang berbeda terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) mengatur bahwa PHK harus menjadi upaya terakhir, yang harus melalui proses perundingan antara pengusaha dan pekerja, dan harus didahului dengan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) membawa perubahan signifikan dengan menghapus kewajiban bahwa PHK harus dilakukan sebagai upaya terakhir, sehingga memberikan keleluasaan lebih besar bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja. Selain itu, terdapat perpasangan yang lebih mendalam dalam UU Cipta Kerja terkait dengan prosedur teknis, yang meskipun bertujuan untuk fleksibilitas, dapat berdampak pada perlindungan hak pekerja jika tidak diimbangi dengan regulasi pendukung yang memadai.

Dalam putusan tersebut, hakim mempertimbangkan berbagai aspek hukum dan fakta

¹⁰ Septarina Budiwati dkk, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure", *Jurnal Justiciabelen*, Vol. 4 No. 2, 2022, hlm. 24.

¹¹ Imas Novita Juaningsih, "Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia", *Adalah*, Vol. 4 No. 1, 2020, hlm. 192.

yang terungkap dalam proses persidangan. Hakim menilai keabsahan prosedur PHK yang dilakukan oleh Tergugat, dan mengidentifikasi bahwa tindakan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Terlebih, hakim melihat pentingnya upaya mediasi yang telah dilakukan, yang tidak berhasil karena ketidakhadiran Tergugat. Dalam hal ini, putusan menggarisbawahi pentingnya bagi pengusaha untuk mematuhi mekanisme hukum dalam pemutusan hubungan kerja dan menjaga komunikasi yang baik dengan pekerja. Keputusan hakim menegaskan perlunya perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks yang lebih luas dan menjadi contoh bagi penyelesaian sengketa yang lebih adil di masa depan.

Saran

1. Evaluasi Regulasi

Pemerintah perlu secara berkala mengevaluasi undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan untuk memastikan regulasi yang ada tetap relevan dan efektif dalam melindungi hak-hak pekerja, terutama dalam situasi ekonomi yang berubah.

2. Dukungan untuk Pekerja

Penegakan hak-hak pekerja di lapangan juga harus diperkuat dengan dukungan dari organisasi buruh dan lembaga pemerintah, memastikan akses yang baik bagi pekerja untuk memperoleh kompensasi yang sesuai jika mengalami PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.
- Budiwati, S., Nuswardani, N., & Izziyana, W. V. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure. *Jurnal Justiciabelen*, 4(2), 19-25.
- Dhulhijjahyani, F., Sjamsuddin, S., & Nuh, M. (2020). Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Jurnal Profit*, 14(1), 32-41.
- Haliza, S. N., Amanda, D., & Marlina, M. (2024). Pengupahan PT Sumber Izumi Mas Perkasa: UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023 Mana Yang Lebih Menguntungkan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(1), 5-12.
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *Mercatoria*, 11(2), 127-140.
- Imawanto, I. (2022). Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Kluster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Unizar Recht Journal (URJ)*, 1(4), 450-460.
- Jatmiko, B. P. (2022). Akibat Hukum Perbedaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(2), 411-431.
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*, 4(1), 189-196.
- Marselina, R. D., Damayanti, C. R., Septiani, I., Aenin, N. H. K., Hidayat, R., & Lianawati, R. (2024). Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 di PT. Dewasutratex. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 146-155.
- Naim, S., Hasriyanti, H., Tuasikal, H., & Simanjuntak, K. W. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Justisi*, 8(3), 163-176.
- Nugroho, C. A. (2023). Perlindungan Hukum pada Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Dampak Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat*, 21(1), 25-38.
- Salim, P. W., & Hizkia, J. M. (2023). Pengaruh undang undang cipta kerja terhadap pemenuhan upah minimum pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 1599-1606.
- Samudra, D., & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum, 1(1), 26-38.
- Sinilele, A. (2018). Penyelesaian Konflik antara Pihak Perusahaan dengan Tenaga Kerja di Kota Makassar. *Jurnal Al-Daulah*, 7(1), 82-98.
- Sudiantini, D., Ambarita, S. F. N., Suhartini, S., Ananda, W., & Zalendra, Z. (2023). Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 308-316.
- Triyani, R., & Tarina, D. D. Y. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 98-128.
- Zainuddin, M., & Karina, A. D. (2023). Penggunaan Metode Yuridis Normatif Dalam Membuktikan Kebenaran Pada Penelitian Hukum. *Smart Law Journal*, 2(2), 114-123.