

TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK

(Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)

Wandoyo Hadi Kusumo



ABSTRAK

Wandoyo Hadi Kusumo, “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)”. Jakarta: Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, 2022.

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para pekerja saat ini ialah pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu sumber penyumbang pengangguran di Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 angka (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam pemutusan hubungan kerja seringkali terjadi perselisihan yang disebabkan ketidaksesuaian atau ketidaksepahaman antara pekerja dengan pengusaha dalam pengakhiran hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara penyelesaian melalui Bipatrit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 322/Pdt-Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bagaimana implikasi penggunaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap kedua belah pihak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan kasus dan pendekatan Undang-Undang. Sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik analisis data yang digunakan dalam penilitan ini adalah teknik analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst ditemukan beberapa hal yang menjadi temuan peneulis diantaranya adalah adanya kekeliruan yang dilakukan oleh hakim dalam pertimbangan putusan. Kedua perbedaan penggunaan dasar hukum yang menjadi dalil gugatan penggugat dengan pertimbangan hakim dalam putusan. yang mana berimplikasi terhadap hak-hak yang nantinya akan diterima penggugat setelah putusan dijatuhkan.

Kata kunci: Penyelesaian Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja

Wandoyo Hadi Kusumo

TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPTAHK

2022

(Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Jkt.Pst)

**TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

(Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu
(S1) dalam Bidang Ilmu Hukum (S.H.)



WANDOYO HADI KUSUMO

HUK1804129

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA

JAKARTA

2022

**TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

(Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu
(S1) dalam Bidang Ilmu Hukum (S.H.)



WANDOYO HADI KUSUMO

HUK1804129

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA

JAKARTA

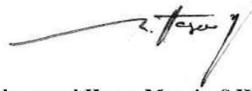
2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “**Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)**” yang disusun oleh Wandoyo Hadi Kusumo Nomor Induk Mahasiswa HUK1804129 telah diperiksa dan disetujui untuk di ujikan ke sidang munaqasyah.

Jakarta, 29 Juni 2022

Pembimbing,



Muhammad Hasan Muaziz, S.H., M.H.

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "**Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Jkt.Pst)**" yang disusun oleh Wandoyo Hadi Kusumo Nomor Induk Mahasiswa HUK1804129 telah diujikan dalam sidang munaqasyah pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta pada tanggal 29 Juni 2022 dan direvisi sesuai dengan saran tim penguji. Maka skripsi tersebut telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

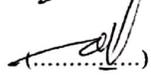
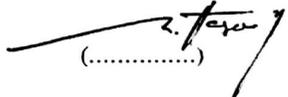
Jakarta, 30 Juni 2022

Dekan,


UNUSIA
FAKULTAS HUKUM
Dr. Muhammad, M.H.

TIM PENGUJI:

1. Sigit Nurhadi Nugraha, S.H., M.H.
(Penguji 1)
2. Muhtar Said, S.H., M.H.
Penguji 2)
3. Muhammad Hasan Muaziz, S.H., M.H.
(Pembimbing/merangkap Penguji 3)


Sigit Nurhadi
(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wandoyo Hadi Kusumo

NIM : HUK1804129

Tempat/Tgl. Lahir : Brebes, 8 Mei 1999

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)” Adalah karya asli penulis, bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya atau atas petunjuk pada pembimbing, jika di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggungjawab penulis dan bersedia gelar akademiknya dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 29 Juni 2022



Wandoyo Hadi Kusumo

HUK1804129

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua sehingga Skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)”** telah terselesaikan. Dengan diselesaikannya penulisan skripsi ini maka salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia telah tertunaikan.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama dan teristimewa dipersembahkan kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan kasih sayang, didikan, materi serta do'a kepada Allah untuk penulis.

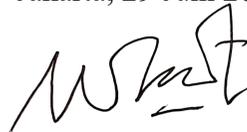
Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu dalam bidang ilmu hukum untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia. penulis berharap skripsi ini dapat menambah referensi khususnya bagi mahasiswa hukum dan secara umum untuk kalangan umum. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini melibatkan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Juri Ardiantoro, M.Si., Ph.D selaku Rektor Universitas Nadlatul Ulama Indonesia.
2. Bapak Muhtar Said, S.H., M.H. selaku Kaprodi Ilmu Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia yang telah banyak

memberikan dukungan, nasehat, saran dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

3. Bapak Muhammad Hasan Muaziz, S.H., M.H. selaku Sekretaris Prodi sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, nasehat, saran, dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.
5. Bapak Warodi dan Ibu Wahitah selaku orang tua yang telah memberikan do'a dan dukungan untuk menjadi seorang sarjana Hukum.
6. Deajeng Ismaya selaku kakak kandung yang selalu memberikan dukungan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Herman Wijaya, Sri Wahyuni, Uswatun Khasanah, Inka Condro Istia, Sukirno selaku saudara yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Tengku Muhammad Rusydi, Atika Riyani, Abdul Halim, dan teman-teman di Unusia, yang banyak memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

Jakarta, 29 Juni 2022



Wandoyo Hadi Kusumo

HUK1804129

ABSTRAK

Wandoyo Hadi Kusumo, “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)”. Jakarta: Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, 2022.

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para pekerja saat ini ialah pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu sumber penyumbang pengangguran di Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 angka (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam pemutusan hubungan kerja seringkali terjadi perselisihan yang disebabkan ketidaksesuaian atau ketidaksepahaman antara pekerja dengan pengusaha dalam pengakhiran hubungan kerja. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara penyelesaian melalui Bipatrit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 322/Pdt-Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan bagaimana implikasi penggunaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terhadap kedua belah pihak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan kasus dan pendekatan Undang-Undang. Sumber data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik analisis data yang digunakan dalam penilitan ini adalah teknik analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst ditemukan beberapa hal yang menjadi temuan peneulis diantaranya adalah adanya kekeliruan yang dilakukan oleh hakim dalam pertimbangan putusan. Kedua perbedaan penggunaan dasar hukum yang menjadi dalil gugatan penggugat dengan pertimbangan hakim dalam putusan. yang mana berimplikasi terhadap hak-hak yang nantinya akan diterima penggugat setelah putusan dijatuhkan.

Kata kunci: Penyelesaian Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

Wandoyo Hadi Kusumo, "*Juridical Review of Unilateral Termination Dispute Resolution (Study of Judgment No. 322/Rev.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)*". Jakarta: Law Study Program, Faculty of Law, Nahdlatul Ulama Indonesia University Jakarta, 2022.

One of the big problems facing workers today is termination or layoffs. Termination of employment is one of the sources of unemployment in Indonesia. Based on the provisions of Article 150 number (25) of Law No.13 of 2003 explains that Termination of Employment is the termination of employment relations because a certain thing results in the end of rights and obligations between workers / laborers and employers. In termination of employment there are often disputes caused by discrepancies or disagreements between workers and employers in the termination of employment relations. Settlement of termination disputes can be done by means of settlement through Bipatrit, Mediation, Council, Arbitration and the Industrial Relations Court.

This study aims to find out how to resolve termination disputes at the Industrial Relations Court at the Central Jakarta District Court with case number 322/Pdt-Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. This research discusses how judges consider resolving termination disputes and how the implications of using Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation for both parties.

The research method used in this study is a normative juridical method using a case approach and an Act approach. The data sources used are primary, secondary and tertiary legal materials. The data analysis technique used in this analysis is a qualitative analysis technique.

The results showed that the termination dispute in decision No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst found several things that were the findings of the author, including the existence of errors made by the judge in the consideration of the decision. The second is the difference in the use of the legal basis for which the plaintiff's lawsuit is argued by the judge in the judgment. which has implications for the rights that the plaintiff will later receive after the judgment is handed down.

Keywords: Settlement of Employment, Termination of Employment

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstract.....	ix
Abstrak.....	vii
Daftar Isi.....	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Metode Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	19
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	21
2.1 Kerangka Teori.....	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	43
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	45
BAB III : PEMBAHASAN.....	47
3.1 Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Vayatour dengan pekerjanya pada Putusan No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.....	47
3.2 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Hakim menolak gugatan terkait upah proses dan uang paksa.....	76
3.3 Implikasi penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst terhadap para pihak.....	85
BAB IV : PENUTUP.....	91
4.1 Kesimpulan.....	91

4.2Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia dalam kehidupan sehari-hari mempunyai berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan tersebut antara lain: kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier. Kebutuhan primer meliputi sandang, pangan dan tempat tinggal. Kebutuhan sekunder seperti pendidikan, hiburan, dan kebutuhan tersier seperti kendaraan, dan perhiasan. Untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut manusia melakukan sebuah usaha yaitu dengan bekerja. bekerja merupakan suatu hal yang penting bagi seseorang sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarga.

Negara menjamin warga negaranya untuk bekerja serta memperoleh perlindungan dalam bekerja, Sebagaimana termaktub dalam Konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” artinya bahwa negara menjamin hak warga negaranya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. oleh sebab itu negara wajib memberikan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negaranya.

Selain itu dalam Pasal 28 D Ayat 2 menyatakan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. yang artinya bahwa negara menjamin hak warga negaranya untuk bekerja serta adanya perlakuan adil dalam suatu hubungan kerja.

Berbicara tentang pekerjaan maka tidak terlepas dari dua subjek hukum yang saling keterkaitan yaitu antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, kedua subjek tersebut terikat dalam suatu hubungan kerja. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Suatu hubungan kerja tentu mempunyai sebuah ikatan atau perjanjian baik berbentuk lisan maupun dalam bentuk tulisan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹ terdapat beberapa macam perjanjian dalam hubungan kerja antara lain: Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan, masa berlakunya sesuai yang telah ditentukan dalam perjanjian tersebut, apabila masa berlakunya habis otomatis perjanjian kerja tersebut berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. sedangkan yang dimaksud dengan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT ialah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap dalam perjanjian ini tidak dibatasi jangka waktunya.²

Pekerja mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya dan menaati semua aturan yang sudah disepakati dalam perjanjian. Sedangkan Pengusaha dalam

¹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: YPPSDM, 2019, hlm. 153.

² Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008, hlm. 21.

menjalankan aktivitas perusahaan mempunyai kewajiban memenuhi hak-hak pekerja antara lain hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesehatan, kesejahteraan dan keselamatan kerja. Serta hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Salah satu persoalan besar yang dihadapi para pekerja saat ini ialah pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu sumber penyumbang pengangguran di Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 150 angka (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Sedangkan menurut PP No. 35 Tahun 2021 yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. PHK dapat diartikan pula sebagai sebuah keadaan dimana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikan/perusahaannya. PHK bagi buruh hakikatnya adalah awal dari penderitaan, maksud dari itu adalah permulaan dari sebuah pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.³

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan langkah terakhir jika tidak ada lagi jalan keluar yang dapat diambil oleh perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi apabila memenuhi alasan-alasan sebagaimana diatur

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 158.

dalam PP No. 35 Tahun 2021 alasan pemutusan hubungan kerja tersebut antara lain: Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melakukan Hubungan kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima buruh.

Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan tutup yang disebabkan karna perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang. Perusahaan mengalami pailit. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh. Pekerja/Buruh mengundurkan diri.

Pekerja atau buruh mangkir selama lima hari kerja tanpa keterangan. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran aturan yang telah disepakati. Pekerja/buruh mengalami sakit bekepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja. Pekerja/Buruh memasuki usia pension dan pekerja/buruh meninggal dunia. Alasan-alasan diatas merupakan syarat yang harus dipenuhi ketika perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja biasanya terjadi kemudian menimbulkan masalah lain yang lebih besar dikalangan pekerja dikarenakan ada beberapa kondisi dalam hubungan pekerja dengan pengusaha antara lain: Pertama, posisi salah satu pihak lemah biasanya pihak tersebut adalah pekerja, sehingga pihak lain yang lebih kuat dalam hal ini pengusaha dengan mudah memutuskan hubungan kerja dan mengganti dengan pekerja baru yang sesuai keinginan hal tersebut dilakukan baik dengan alasan logis maupun rekayasa.

Kedua, rendahnya sumberdaya manusia kaum pekerja yang berakibat pada sulitnya mencari pekerjaan alternatif, serta tidak terjaminnya pemenuhan kebutuhan dasar oleh negara. Ketiga, tidak jelasnya kontrak/waktu kerja hal tersebut dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja kapan saja. Keempat, tidak adanya pihak ketiga yang membantu dalam penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja secara tuntas yang hasilnya dapat memuaskan kedua belah pihak, terutama pihak pekerja yang seringkali mengalami kekalahan. Secara garis besar hal tersebut lebih disebabkan rendahnya posisi tawar, rendahnya pemahaman pekerja terhadap berbagai peraturan pemerintah, serta tidak adanya lembaga pendamping yang secara serius membela kondisi kaum pekerja dalam menghadapi kasus pemutusan hubungan kerja.⁴

Akhir-akhir ini pemutusan hubungan sepihak semakin marak terjadi ditengah masyarakat. Semenjak pandemi *covid 19* melanda Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sebanyak 72.983 pekerja menjadi korban pemutusan hubungan kerja, angka tersebut didapat dari hasil survey yang dilakukan kementerian ketenagakerjaan di 21 Dinas Ketenagakerjaan dari 34 Provinsi yang ada di Indonesia pada bulan November 2021. Dari hasil survey tersebut ditemukan bahwa terdapat 4.156 perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, hal ini dilatarbelakangi karena kondisi keuangan perusahaan akibat pandemi covid-19.⁵

Kebijakan pemerintah untuk membatasi kegiatan masyarakat guna mencegah penyebaran *covid-19* seperti pembatasan sosial berskala besar atau PSBB, pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat atau PPKM, PPKM

⁴ Purbadi Harjoprajitno, *Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis*, Jakarta: Purbadi Publisher, 2015, hlm. 36.

⁵ <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19> Diakses Pada 05/02/2022 Pukul 12.17.

darurat, PPKM level 3, level 2 dan level 1. PSBB dan PPKM diberlakukan dengan kebijakan membatasi kegiatan masyarakat yang didalamnya memungkinkan bertemunya banyak orang seperti perkantoran, pasar, supermarket, sekolah, hajatan dan lain sebagainya. Salah satu kebijakan PPKM yang diterapkan disektor perkantoran yaitu mewajibkan pekerjanya untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH).

Pembatasan-pembatasan aktifitas tersebut berdampak pada menurunnya produktifitas perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian. Dengan adanya kebijakan tersebut perusahaan mengambil beberapa langkah antara lain: mengurangi gaji pekerja, mengubah skema jam kerja, merumahkan pekerja dan langkah terakhir adalah pemutusan hubungan kerja.

Sering dijumpai perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerjanya seperti gaji, tunjangan dan tidak memberikan kejelasan status selama pekerja tersebut dirumahkan. Ketika perusahaan memilih melakukan pemutusan hubungan kerja maka perusahaan wajib menjalankan prosedur dengan benar dan melalui beberapa tahapan seperti pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja, melakukan perundingan atau musyawarah antara perusahaan dengan pekerja, pemberian hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.

Ada juga perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan cara atau itikad tidak baik salah satunya dengan memaksa pekerja menandatangani surat pengunduran diri, hal tersebut tentu sangat merugikan pekerja, terlebih dalam proses memperjuangkan hak-haknya pekerja yang terkena PHK dihadapkan berbagai macam kendala.

Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui berbagai macam cara yaitu jalur non litigasi seperti bipatrit, mediasi, arbitrase dan jalur litigasi yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan langkah yang ditempuh apabila penyelesaian melalui jalur non litigasi tidak mencapai kata sepakat. Penyelesaian melalui jalur ini hakim akan memutuskan perkara antara pihak yang berselisih dan setelah adanya putusan hakim tersebut para pihak harus menaati dan menjalankan putusan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, dalam Pasal 2 Undang-undang tersebut juga mengatur empat macam perselisihan hubungan industrial diantaranya : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Terkadang dijumpai dalam sebuah penyelesaian perkara perselisihan di pengadilan hubungan industrial hakim menolak gugatan penggugat dan juga adanya perbedaan dasar hukum yang digunakan penggugat dalam gugatannya dan dasar hukum yang digunakan hakim dalam putusannya. Perbedaan tersebut biasanya terjadi akibat adanya aturan baru dan belum dipahami oleh pihak-pihak yang berperkara.

Seperti dalam perkara perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Administrasi Jakarta Pusat antara Mega Mulya Pratama sebagai Penggugat melawan PT. Vayatour sebagai Tergugat. Dalam

kasus ini perusahaan merumahkan pekerja tanpa memberikan hak-haknya dengan alasan menurunnya pendapatan perusahaan akibat terjadinya pandemi covid 19.

Selama dalam proses dirumahkan, perusahaan mendesak agar pekerja mengundurkan diri atau (*resign*) dengan menawarkan paket atau kompensasi yang besarnya tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja tidak menyetujui permintaan pihak perusahaan yang mendesak pekerja mengundurkan diri (*resign*).

Hal demikian menunjukkan bahwa pihak perusahaan tidak mempunyai itikad baik memenuhi hak-hak pekerja. Sampai adanya gugatan tersebut status pekerja masih tidak jelas. Bahwa tindakan perusahaan melakukan perbuatan yang mengarah kepada pemutusan hubungan kerja. Kemudian pekerja melakukan upaya perundingan bipartit dengan perusahaan namun tidak terjadi kesepakatan antar kedua belah pihak, lalu pekerja menempuh upaya mediasi di suku dinas tenaga kerja akan tetapi tidak terjadi kesepakatan kedua belah pihak juga menolak anjuran mediator.

Penggugat lalu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Khusus Jakarta. Kasus tersebut kemudian telah diputus oleh Majelis Hakim yang tertuang dalam Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

Namun dalam putusan tersebut hakim menolak beberapa gugatan penggugat kemudian adanya perbedaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang digunakan, dalam gugatan tersebut penggugat menggunakan dasar hukum Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan akan tetapi hakim dalam Putusannya menggunakan dasar hukum Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan dalam latar belakang tersebut mendorong keingintahuan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan menggunakan studi putusan pengadilan hubungan industrial tersebut dengan judul “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)”. Penelitian ini diharapkan akan memberikan kebaruan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah dibahas di atas peneliti ingin mengajukan suatu rumusan masalah yang akan dijadikan sebagai dasar penelitian pada skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Vayatour dengan pekerjanya pada Putusan No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst?
2. Mengapa dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Hakim menolak gugatan terkait upah proses dan uang paksa?
3. Bagaimana implikasi penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst terhadap para pihak?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Vayatour dengan pekerjanya pada Putusan No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst?

2. Untuk mengetahui dan memahami mengapa dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Hakim menolak gugatan terkait upah proses dan uang paksa?
3. Untuk mengetahui dan memahami implikasi penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst terhadap para pihak?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan, dimana dalam penelitian ini peneliti memberikan gambaran terkait penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menjadi rujukan mahasiswa, akademisi, pekerja/buruh, perusahaan, maupun pihak yang terkait dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian dapat diartikan sebuah sarana yang digunakan manusia untuk membina, memperkuat dan mengembangkan ilmu pengetahuan, penelitian dikatakan telah dimulai apabila seseorang berusaha untuk memecahkan suatu masalah secara sistematis dengan teknik-teknik dan metode-metode tertentu secara ilmiah. Sedangkan penelitian hukum ialah proses proses analisa yang

meliputi, sistematika, metode dan pemikiran yang tujuannya untuk mempelajari gejala hukum tertentu, lalu mengusahakan pemecahan terhadap masalah yang timbul.⁶

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka. Penelitian hukum normatif berfokus pada asas-asas atau kaidah yang sumbernya berasal dari peraturan perundang-undangan, doktrin dari para pakar hukum, maupun putusan pengadilan. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, yang tersebut meliputi:⁷

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari: Kaidah dasar atau norma dasar, yaitu Pembukaan UUD 1945, Peraturan dasar, yaitu batang tubuh UUD 1945 dan Ketetapan MPR, Peraturan Perundang-undangan meliputi: Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, dan Peraturan daerah.⁸
- 2) Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil karya dari kalangan hukum, hasil-hasil penelitian, dan rancangan undang-undang. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah. Apabila

⁶ Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori & Praktek*, Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2020, hlm. 4.

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Sebuah Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 13.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan 6, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005, hlm. 181.

tulisan itu berupa tesis, disertasi, atau artikel di jurnal hukum, boleh jadi tulisan tersebut dapat memberi inspirasi bagi peneliti untuk menjadi titik anjak dalam memulai penelitian.⁹

- 3) Bahan hukum tersier, merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti: kamus, indeks kumulatif, dan ensiklopedia.¹⁰

Dalam penelitian ini data/bahan hukum yang digunakan antara lain:

- 1) Bahan Hukum Primer
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - f. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - g. Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst
- 2) Bahan Hukum Sekunder
 - a. Buku Hukum Ketenagakerjaan
 - b. Jurnal
 - c. Penelitian Hukum Sebelumnya
- 3) Bahan Hukum Tersier
 - a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
 - b. Kamus Hukum

⁹ *Ibid.*, hlm. 182.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 195.

1.5.2 Metode Pendekatan

Dalam penelitian hukum ada beberapa pendekatan yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang diteliti untuk dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam sebuah penelitian hukum antara lain: pendekatan kasus, pendekatan undang-undang, pendekatan historis, pendekatan komparatif, dan pendekatan konseptual. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu:

a. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan Kasus (*case approach*) merupakan metode pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah atau menganalisis terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti dan telah menjadi putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.¹¹

Pendekatan kasus ini dapat berupa kasus yang terjadi di wilayah Indonesia ataupun negara lain. Dalam pendekatan kasus yang menjadi kajian pokok adalah *ratio decidendi* atau *reasoning*, yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan. Secara praktis ataupun akademis, pendekatan kasus memiliki kegunaan dalam mengkaji *ratio decidendi* atau *reasoning* tersebut merupakan referensi bagi penyusunan argumentasi dalam pemecahan isu hukum.¹²

Oleh karena itu, Marzuki mengingatkan bahwa “dalam menggunakan pendekatan kasus, yang perlu dipahami oleh peneliti adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim untuk sampai kepada putusannya. Pendekatan kasus bukanlah merujuk pada diktum putusan

¹¹ Amirudin, “*Pengantar Metode Penelitian Hukum*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016, hlm. 165.

¹² *Ibid.*, hlm. 166.

pengadilan, melainkan merujuk kepada *ratio decidendi hakim*". Ketika peneliti menggunakan pendekatan kasus, "*ratio decidendi* itu sebaiknya harus dijelaskan dengan fakta yang muncul pada perkara itu sendiri", sebab "*ratio decidendi* hanya dapat diketemukan dengan memperhatikan fakta materiil".¹³

Menurut goodheart, *ratio decidendi* dapat diketemukan dengan memperhatikan fakta materiil. Fakta-fakta tersebut berupa tempat, waktu, orang, dan segala yang menyertainya asalkan tidak terbukti sebaliknya. Perlunya fakta materiil tersebut diperhatikan karena baik hakim maupun para pihak akan mencari aturan hukum yang tepat untuk dapat diterapkan kepada fakta tersebut.¹⁴

b. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Suatu Penelitian normatif, harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, sebab yang akan diteliti ialah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus dan merupakan tema sentral sebuah penelitian. Untuk itu peneliti harus memandang hukum sebagai suatu sistem tertutup yang memiliki sifat sebagai berikut.¹⁵

1. *Comprehensive*: Artinya norma-norma hukum yang terdapat di dalamnya terkait antara satu dengan yang lain secara logis.
2. *All-inclusive*, Bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada sehingga tidak akan ada kekurangan hukum.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*, hlm. 158.

¹⁴ *Op.cit.*, hlm. 159.

¹⁵ Joenedi Efendi dan Johnny Ibrahim, "*Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*", Jakarta:Kencana, 2020, hlm. 132.

3. *Systematic*: bahwa norma-norma hukum itu, di samping berhubungan antara satu dengan yang lain, juga tersusun secara hierarkis.¹⁶

Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) merupakan metode pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis semua regulasi dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah atau isu hukum yang sedang diteliti. Dalam metode pendekatan undang-undang peneliti perlu memahami asas-asas hukum dan hierarki dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 1 angka 2 undang undang Nomor 12 Tahun 2011 yang dimaksud peraturan perundang undangan adalah peraturan hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷

Dari pengertian diatas, secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud sebagai *statute* berupa legislasi dan regulasi. Produk merupakan *beschiking*, yaitu suatu keputusan yang diterbitkan oleh pejabat administrasi yang bersifat kongkret dan khusus, misalnya keputusan presiden, keputusan menteri, keputusan bupati, keputusan suatu badan tertentu, tidak dapat digunakan dalam pendekatan perundang-undangan.¹⁸

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan elemen penting dalam sebuah penelitian. data dikatakan penting sebab semua penelitian tentu mengandung data. Bahkan dapat dikatan jika ada sebuah penelitian didalamnya tanpa data maka tidak dapat disebut penelitian. pada dasarnya data merupakan sesuatu yang diketahui sebagai fakta yang isinya menggambarkan suatu persoalan atau keadaan. Untuk mencapai tujuan penelitian yang diinginkan, maka peneliti harus

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 132.

¹⁷ *Ibid.*., hlm. 133.

¹⁸ *Ibid.*., hlm. 137.

mengumpulkan data selengkap-lengkapya. Data yang telah dikumpulkan peneliti dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut.¹⁹

a. Studi Dokumen atau Kepustakaan

Studi dokumen merupakan kegiatan mengumpulkan dan memeriksa dan menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Dokumen yang dimaksud adalah berbagai dokumen hukum yang biasanya tersimpan di berbagai perpustakaan oleh sebab itu, maka studi dokumen biasanya diistilahkan dengan studi kepustakaan, karena mengkaji berbagai dokumen kepustakaan.²⁰

Dalam penelitian hukum normatif, studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang utama, karena pembuktian asumsi dasar penelitian didasarkan bersandar pada norma-norma hukum positif, doktrin-doktrin atau ajaran hukum, hasil hasil penelitian akademik, maupun putusan pengadilan yang berbasis pada dokumen tertulis. Oleh sebab itu, studi dokumen pada hakikatnya merupakan kegiatan mengkaji berbagai informasi tertulis mengenai hukum, baik yang telah dipublikasikan atau tidak dipublikasikan atau tidak dipublikasikan secara umum tetapi boleh diketahui oleh pihak tertentu seperti peneliti hukum, praktisi hukum, pengajar hukum, dalam rangka kajian hukum, pembangunan dan pengembangan hukum serta praktik hukum.²¹

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 136.

²⁰ M. Syamsudin , *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007, hlm 101

²¹ *Ibid.* hlm. 102.

Lebih lanjut Abdul Kadir Muhammad menegaskan bahwa, “Dalam pelaksanaan studi kepustakaan, langkah-langkah yang dapat ditempuh antara lain: (a) mengidentifikasi sumber bahan hukum dimana bahan hukum tersebut akan diperoleh melalui katalog perpustakaan, atau langsung pada sumbernya. (b) menginventarisasi bahan hukum yang diperlukan peneliti melalui daftar isi pada produk hukum tersebut. (c) mencatat dan mengutip bahan hukum yang diperlukan peneliti pada lembar catatan yang telah disiapkan. (d) menganalisis berbagai bahan hukum yang diperoleh tersebut sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian.”²²

Adapun “tujuan dari studi dokumen atau kepustakaan dalam penelitian hukum adalah untuk menemukan bahan-bahan hukum baik yang bersifat primer sekunder maupun tersier”. Bahan hukum yang hendak ditelusuri sangat tergantung pada pendekatan penelitian hukum yang digunakan. Jika yang ditelusuri peneliti adalah peraturan perundang-undangan sesuai dengan isu hukum yang diteliti, maka peneliti sesungguhnya menggunakan pendekatan undang-undang dalam desain penelitiannya.²³

Jika peneliti melakukan penelusuran berbagai putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap atau yang sesuai dengan fokus isu hukum yang hendak dijawab peneliti, maka dapat dipastikan pendekatan penelitian yang digunakannya adalah pendekatan kasus. Demikian pula jika yang dilakukan peneliti adalah menelusuri berbagai literatur hukum seperti, buku-buku hukum, jurnal-jurnal, majalah hukum, dan sebagainya

²² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 82

²³ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm. 142.

sesuai dengan fokus kajian isu hukumnya, maka peneliti sesungguhnya sedang mendesain penelitiannya dengan pendekatan konseptual.²⁴

1.5.4 Teknik Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, analisis data merupakan proses mengolah data kedalam bentuk yang mudah untuk dimengerti, dipahami dan diinterpretasikan oleh seorang peneliti. Analisis data merupakan tahap yang penting dalam proses penelitian, karena di tahap ini pertanyaan-pertanyaan penelitian akan terjawab. Menurut Irawan, yang dimaksud analisis data ialah kegiatan yang bersifat mentransformasikan data menjadi sebuah informasi. Data merupakan hasil dari sebuah pencatatan, sedangkan informasi merupakan makna dari hasil pencatatan.²⁵

Sedangkan Sri Mamudji dkk, mendefinisikan analisis data sebagai kegiatan mengurai sesuatu ke komponen-komponen serta melakukan telaah hubungan dari masing-masing komponen dengan keseluruhan konteks dari berbagai sudut pandang. penelaahan tersebut dilakukan sesuai dengan penelitian yang sudah ditetapkan.²⁶

Analisis data dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bersifat mentransformasikan data menjadi sebuah informasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis kualitatif. Kelebihan dari analisis kualitatif ialah bersifat lebih mendalam dan detail karena penelitian ini berfokus pada kualitas.

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara

²⁴ *Ibid.*, hlm. 141.

²⁵ Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian, Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*, Jakarta: STIA LAN, 2000, hlm. 28.

²⁶ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, Tangerang Selatan: Unpam Press, 2018, hlm. 165.

alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain secara holistic, dengan cara deskriptif dalam bentuk kata kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²⁷

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif, misalnya ucapan, perilaku, atau tulisan yang berasal dari subjek penelitian yang diamati.²⁸

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan memaparkan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan sistematika penulisan. Dalam pendahuluan ini penulis memaparkan permasalahan yang menjadi bahan penelitian, juga terdapat pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian. pada bab ini juga menggambarkan jenis penelitian, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

²⁷ Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 2010: Remaja Rosdakarya, 2010, hlm. 6.

²⁸ Bodgan R. & Tailor S.J., *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Terjemahan Arief Furchan, Surabaya: Usaha Nasional, 1992, hlm. 21-22.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan memaparkan: Kerangka Teori, Kerangka Pemikiran dan Tinjauan Penelitian Terdadulu. Kerangka Teori dalam penelitian ini antara lain teori negara hukum, teori keadilan dan teori kepastian hukum. Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini berisi bagan yang menjelaskan alur berpikir dan juga terdapat penjelasan konsep penelitian. dan Tinjauan Penelitian Terdahulu berisi penelitian-penelitian yang digunakan sebagai bahan acuan penelitian ini.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memaparkan pembahasan penelitian. pada bagian ini memaparkan penjelasan tentang pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja, penjelasan terkait gugatan uang paksa dan dan upah proses, dan penjelasan terkait implikasi penggunaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap para pihak.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memaparkan Saran dan Kesimpulan dari seluruh bab. Bagian ini merupakan akhir dari seluruh rangkaian penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Dalam sebuah penelitian ilmiah diperlukan landasan teori yang digunakan sebagai pisau analisis penelitian, dengan adanya teori membantu peneliti dalam melihat permasalahan dengan menggunakan teori yang sesuai dengan penelitian. dalam penelitian ini terdapat dua teori yang digunakan antara lain: Teori Negara Hukum, dan Teori Keadilan, Teori Kemanfaatan Hukum dan Teori Kepastian Hukum.

Penjelasan lebih lanjut dari kajian teori diatas adalah sebagai berikut:

a. Teori Negara Hukum

Negara Hukum merupakan negara yang dalam penyelenggaraan pemerintahannya berlandaskan atau bertumpu pada hukum. Konsep negara hukum diyakini sudah ada pasca digulirkannya oleh dua filsuf Yunani kuno yakni Plato yang kemudian pemikirannya dilanjutkan oleh muridnya yang bernama Aristoteles. Plato melalui karya-karyanya yang berjudul “Politeia”, “Politicos”, “Nomoi” mencoba untuk memformulasikan suatu negara ideal, bagi Plato yang dimaksud dengan negara ideal itu harus menempatkan warga negara berada di bawah pengawasan hukum.²⁹

Konsep Plato kemudian dilanjutkan oleh muridnya yang bernama Aristoteles, yang memberikan penjelasan suatu negara hukum yang

²⁹ Muhtar Said, “*Asas-Asas Hukum Administrasi Negara*”, Thafa Media: Yogyakarta, 2019, hlm. 1

diinginkan plato, yaitu suatu negara hukum yang dimaksud adalah adanya konstitusi dan kedaulatan hukum dalam suatu negara.³⁰

Konsep negara hukum di negara eropa kontinental dikenal dengan istilah “*rechtsstaat*” dan dikembangkan oleh para ahli diantaranya Immanuel Kant, Fichte, Julius Stahl dan Paul Laband. Menurut stahl, unsur-unsur negara hukum (*rechstaat*) adalah sebagai berikut:

- a) Perlindungan hak-hak asasi manusia
- b) Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu
- c) Pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan,
- d) Peradilan administrasi dalam perselisihan³¹

Sedangkan di negara dengan tradisi Anglo Saxon negara hukum dikenal dengan istilah “*rule of law*” yang dipelopori oleh A.V dicey. *Rule of Law* terdiri atas tiga unsur yaitu:

- a) *supremacy of law* atau supremasi hukum, yaitu tidak adanya kekuasaan yang sewenang-wenang dalam arti bahwa seseorang hanya boleh dihukum ketika melanggar hukum.
- b) *supremacy of law* atau persamaan di depan hukum yang berlaku baik orang biasa maupun untuk pejabat semuanya mempunyai kedudukan yang sama
- c) *constitutional based on individual right* atau konstitusi yang didasarkan atas hak-hak perseorangan atau terjaminnya hak-hak manusia oleh undang-undang serta keputusan-keputusan pengadilan³²

Konsep negara hukum di Indonesia sendiri dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain:

³⁰ *Ibid.*, hlm 2

³¹ Miriam Budiarto, Dasar-dasar Ilmu Politik, Jakarta: Gramedia, 1982, hlm. 57-58

³² Haposan Sialagan, *Penerapan prinsip negara hukum di indonesia*, Jurnal Sosial Humaniora, Volume 18 No. 2 Juli 2016, hlm. 133.

Muhammad Yamin, menyatakan bahwa negara republik indonesia ialah negara hukum (*rechstaat government of law*) tempat keadilan yang tertulis berlaku, bukanlah negara polisi atau negara militer, tempat polisi dan prajurit memegang pemerintah dan keadilan, bukanlah pula negara kekuasaan tempat tenaga senjata dan kekuatan badan melakukan sewenang-wenang.

Menurut Soepomo, bahwa negara hukum merupakan negara yang menjamin adanya tertib hukum dalam masyarakat artinya memberi perlindungan hukum pada masyarakat, dimana antara hukum dan kekuasaan ada hubungan timbal balik.³³

Soepomo juga menuangkan konsep bagi sistem ketatanegaraan Indonesia yang disebut konsep negara integralistik, dalam konsep Negara Integralistik menginginkan adanya satu kesatuan antara pemerintah dengan masyarakat. Negara kesatuan artinya Negara Integralistik tidak memihak golongan manapun karena sistem ini bisa mengakomodasi kepentingan masyarakat tanpa membedakan golongan.³⁴

Menurut Mien Rukmini suatu negara hukum minimal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : Legalitas dan tindakan Negara/pemerintahan dalam arti tindakan aparatur Negara yang dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia. Peradilan yang bebas dan tidak memihak, tidak dipengaruhi oleh suatu kekuasaan/kekuatan lain apapun.³⁵

Sedangkan menurut Bagir manan, ciri-ciri minimal dari suatu negara berdasarkan atas hukum, pada dasarnya secara substansial antara lain: semua tindakan harus berdasar atas hukum, adanya pembagian kekuasaan, Ada kelembagaan yang bebas untuk menilai perbuatan penguasa terhadap masyarakat Ada ketentuan yang menjamin hak-hak dasar dan hak-hak lainnya.³⁶

³³ Bagir Manan, *Beberapa Maslah Hukum Tata Negara, Bandung: Alumni* , 1997, hlm. 260.

³⁴ Muhtar Said, "*Mengulas Kembali Negara Integralistik, dalam Soepomo: Pergulatan Tafsir Negara Integralistik*", Penerbit Thafa Media, Yogyakarta, 2015. hlm 209.

³⁵ *Ibid hlm 102*

³⁶ *Ibid hlm 103*

Menurut Bernhard Limbong, mengemukakan dua pengertian negara hukum, yang meliputi: Negara hukum dalam arti formal dan negara hukum dalam arti materiil. Negara hukum dalam arti formal merupakan negara yang kerjanya hanya menjaga agar jangan ada pelanggaran terhadap ketentraman dan kepentingan umum. seperti yang telah di cantumkan dalam hukum tertulis (Undang-undang). Yaitu hanya bertugas melindungi jiwa, benda atau hak asasi warganya secara pasif, tidak campur tangan dalam bidang perekonomian atau dalam penyelenggaraan kesejahteraan rakyat.³⁷

Negara hukum dalam arti materiil (luas atau modern) yaitu negara yang terkenal dengan istilah *welfare state*, yang bertugas menjaga keamanan dalam arti kata seluas-luasnya yaitu keamanan sosial, dan menyelenggarakan kesejahteraan umum, berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang benar dan adil sehingga hak asasi warga negaranya benar-benar terlindung.

Menurut Prof. Jimly Asshidiqie, dalam mewujudkan negara hukum,ada 12 prinsip penting atau pokok sebagai pilar-pilar utama yang menyangga berdirinya negara hukum anantara lain:³⁸

1. Supremasi hukum (*supremacy of law*)
2. Asas Legalitas (*due process of law*)
3. Persamaan dalam hukum (*equality before the law*)
4. Organ –organ penunjang yang independen
5. Pembatasan kekuasaan
6. Peradilan tata usaha negara
7. Peradilan yang bebas dan tidak memihak
8. Perlindungan Hak Asasi Manusia
9. Mahkamah Konstitusi (*contitutional court*)
10. Transparansi dan kontrol sosial

³⁷ Salim HS, “Penerapan Teori Hukum”,Depok: Raja Grafindo, 2017, hlm 3

³⁸ Jimly Asshidiqie, “Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi”, Jakarta: Sinar Grafika, 2012, hlm. 30.

11. Demokratis (Democratische Rechstaat)

12. Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara (welfare rechtstaat).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menganut asas *equality before the law* yang dirumuskan dalam ketentuan pasal 27 ayat 1 yang menyebutkan “segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Persamaan di hadapan hukum merupakan suatu mata rantai dalam antara hak dan kewajiban yang harus berfungsi menurut kedudukannya masing-masing. Kesamaan di hadapan hukum berarti setiap warga negara harus diperlakukan adil oleh aparat penegak hukum dan pemerintah.³⁹

Penelitian ini akan membahas mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak, teori negara hukum akan menjadi pisau analisis untuk membantu memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak. dalam negara hukum setiap tindakan, baik tindakan pemerintah maupun warga negaranya harus berpijak dan menjunjung tinggi aturan-aturan hukum yang berlaku, yang artinya juga dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak ini baik pengusaha maupun pekerja tunduk dan patuh terhadap aturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Teori Keadilan

Pemikiran tentang keadilan dalam sejarah dimulai sejak masa Yunani kuno, seperti yang dikemukakan oleh Plato dan Aristoteles, lalu terus berkembang pada masa abad pertengahan oleh Saint agustinus dan Thomas

³⁹ Ramli Hutabarat, “*Persamaan di Hadapan Hukum (Equality Before The Law)*” di Indonesia, Jakarta: Balai Aksara Yudhistira dan Pustaka Saadiyah, 1985, hlm. 25.

Aquinas, kemudian ke zaman modern oleh Thomas Hobes, dilanjutkan oleh Emmanuel Kant dan pemikir kontemporer seperti John Rawls. Para ahli mengemukakan konsep keadilan.⁴⁰ sebagai berikut:

Menurut Plato, Keadilan merupakan suatu kebajikan yang membentuk satu tatanan kehidupan yang rasional, dimana setiap bagiannya menjalankan perannya secara tepat tanpa mencampuri urusan bagian-bagian lain yang berfungsi secara tepat pula.

Menurut saint Agustinus mengemukakan bahwa kebajikan utama dari keadilan mengharuskan kita berusaha untuk memberi kepada semua orang sesuai hak mereka yang seharusnya,

sedangkan menurut Thomas Aquinas keadilan merupakan sarana rasional diantara berbagai pilihan yang tidak adil menyangkut alokasi dan distribusi dan beraneka transaksi yang bersifat timbal balik.

L.J Van Apeldoorn menyatakan bahwa keadilan tidak boleh dipandang sama arti dengan penyamarataan, makna keadilan tersebut bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Akan tetapi keadilan itu menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya. Bahwa tujuan hukum ialah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan di mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.⁴¹

Menurut Hans Kelsen, Keadilan merupakan sebuah kualitas yang mungkin, tetapi bukan harus, dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik di antara sesama manusia. baru setelah itu ia merupakan sebuah bentuk kebaikan manusia karena memang manusia itu adil bilamana perilakunya sesuai dengan norma-norma tatanan sosial yang seharusnya memang adil. maksud tatanan sosial yang adil

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 53.

⁴¹ L.J. Van Apeldoorn, "Pengantar Ilmu Hukum, terj. Oetarid Sadino", Jakarta: Pradnya Paramita, 1993, hlm. 11.

yang adalah bahwa peratran itu menuntun perilaku manusia dalam menciptakan kondisi yang memuaskan bagi semua manusia dengan kata lain bahwa supaya semua orang bisa merasa bahagia dalam peraturan tersebut.⁴²

Menurut Aristoteles, Keadilan harus diberikan oleh negara kepada semua orang, dan hukum mempunyai tugas untuk menjaganya agar keadilan sampai kepada setiap orang tanpa terkecuali. Oleh sebab itu persamaan di hadapan hukum harus diartikan secara dinamis, dan tidak diartikan secara statis.

Maksudnya jika ada persamaan di hadapan hukum bagi semua orang, maka harus diimbangi juga dengan persamaan perlakuan (*equal treatment*) bagi semua orang. Apabila terdapat dua orang yang bersengketa datang ke hadapan hakim, maka mereka harus mendapatkan perlakuan yang sama oleh hakim tersebut (*audi et alterampartem*) persamaan di hadapan hukum yang diartikan secara dinamis ini dipercayai akan memberikan jaminan akses untuk memperoleh keadilan bagi semua orang tanoa memperdulikan latar belakangnya.⁴³

Sepanjang sejarah banyak sekali versi yang merumuskan apa itu keadilan. namun secara umum pengertian keadilan merupakan hal-hal yang berkaitan pada sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia yang mengandung pedoman atau tuntutan agar setiap orang dapat saling memperlakukan orang lain dalam hubungan antar sesama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Dalam penelitian ini teori keadilan digunakan sebagai pisau analisis permasalahan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena dalam setiap perkara hukum yang mana sudah masuk dalam ranah pengadilan

⁴² Prof. Dr. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, “*Pengantar Ilmu Hukum*”, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2020, hlm. 86.

⁴³ A.M. Fultoni dan Siti Aminah, “*Mengelola Legal Clinic*”, Jakarta:ILRC, 2009, hlm. 2.

maka tidak terlepas pada keadilan. Keadilan adalah suatu hal yang penting dan merupakan tujuan yang harus dicapai dalam segala bentuk penyelesaian masalah termasuk dalam penyelesaian masalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Keadilan juga merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh semua pihak.

c. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht, Kepastian Hukum mengandung dua pengertian yang pertama adanya sebuah aturan yang didalamnya bersifat umum membuat seseorang mengetahui perbuatan apa yang boleh dilakukan dan perbuatan apa yang tidak boleh dilakukan, kedua, adanya keamanan hukum untuk individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan aturan itu individu dapat mengetahui hal apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.⁴⁴

Sedangkan menurut Hans Kelsen, dalam kepastian hukum memandang bahwa hukum merupakan suatu sistem norma yang menekankan aspek seharusnya, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang seharusnya dilakukan. Individu menjadikan Undang-undang yang berisi aturan aturan yang bersifat umum menjadi pedoman dalam bertingkah laku dalam bermasyarakat. Baik diterapkan dalam hubungan antara individu dengan individu maupun individu dengan masyarakat. aturan tersebut

⁴⁴ Peter Mahdmud Marzuki, "Pengantar Ilmu Hukum", Jakarta:Kencana, 2021, hlm. 137.

menjadi batasan untuk masyarakat dalam melakukan tindakan. Adanya aturan tersebut dan pelaksanaan aturannya menimbulkan kepastian hukum.⁴⁵

Menurut Apeldoorn, hukum memiliki dua segi yaitu:⁴⁶

1. Soal dapat ditentukannya hukum dalam hal kongkret, yaitu pihak-pihak yang mencari keadilan ingin mengetahui apakah yang menjadi hukumnya dalam hal yang khusus sesbelum ia memulai perkara. aspek penting dari kepastian hukum ialah bahwa putusan hakim itu dapat diramalkan lebih dahulu. Dengan dapat ditentukannya peraturan hukum untuk masalah yang kongkret, pihak-pihak yang berperkara sudah mengetahui sejak awal ketentuan-ketentuan apakah yang akan digunakan dalam sengketa tersebut.

Oleh Roscoe Pond dikatakan bahwa adanya kepastian hukum memungkinkan adanya "*Predictability*". Apa yang dikemukakan oleh Pound ini oleh Van Apledorn dianggap sejalan dengan apa yang diketengahkan oleh Oliver Wendel Holmes dengan pandangan realismenya yang mengatakan "*The Prophecies of what the courts will do in fact and nothing more pretentious are what I mean by law*". Oleh Van Apeldorn dikatakan bahwa pandangan tersebut kurang tepat karena pada kenyataannya hakim juga dapat memberi putusan yang lain dari apa yang diduga oleh para pencari hukum.

2. Kepastian hukum berarti keamanan hukum, artinya perlindungan bagi para pihak terhadap kesewenangan hakim. Ini berarti adanya kepastian hukum juga membatasi pihak-pihak yang mempunyai

⁴⁵ Rommy Haryono, *Mewujudkan Aspek Keadilan Dalam Putusan Hakim Peradilan Perdata*, Jurnal Media Hukum dan Peradilan, 4.2 (2019), hlm. 93.

⁴⁶ Donald Albert Rumokoy, "Pengantar Ilmu Hukum", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017, hlm. 140.

kesewenangan yang berhubungan dengan kehidupan seseorang yaitu hakim dan pembuat peraturan.

Dengan demikian, pendapat van apeldoorn terhadap pandangan yang dikemukakan oleh holmes juga mempunyai kelemahan. Memang hakim mempunyai kebebasan untuk menafsirkan peraturan hukum, memiliki diskresi bahkan bilamana perlu membuat hukum, akan tetapi adanya peraturan untuk masalah-masalah yang kongkret perlu dijadikan acuan dalam menyelesaikan perkara yang mirip yang dihadapkan kepadanya.

Dari apa yang diuraikan tersebut dapat dikatakan bahwa keadilan dalam hal ini harus didasakan ketentuan yang berlaku, bukan keadilan diluar ketentuan hukum. Oleh sebab itu argumentasi harus dibangun berdasarkan ketentuan hukum bukan atas dasar lainnya.

Apabila hakim menangani suatu perkara kemudian menerima argumentasi yang dibangun diluar ketentuan hukum dan menjadikannya sebagai pertimbangan dalam penjatuhan putusan, hal itu akan menimbulkan tidak adanya kepastian hukum. Sebaliknya, apabila hakim membuat putusan berdasakan pertimbangan sesuai dengan argumentasi yang diajukan oleh salah satu pihak yang secara prosedural memang dibolehkan oleh hukum, putusan tersebut akan menciptakan kepastian hukum. Akan tetapi bukan tidak mungkin akan menimbulkan ketidakadilan secara hukum.

Dalam penelitian ini kepastian hukum menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan, karena penelitian ini menggunakan studi putusan pengadilan, aspek kepastian hukum ini penting mengingat bahwa dalam setiap putusan mengandung suatu perintah larangan yang harus diperhatikan dan dipatuhi oleh semua pihak yang berperkara. Dalam hal ini ialah pekerja dan pengusaha, kedua pihak tersebut harus menjalankan putusan yang sudah

dijatuhkan oleh majelis hakim. Dalam putusannya hakim juga harus memastikan bahwa dalam pertimbangan hukumnya memperhatikan aspek kepastian hukum agar putusan tersebut dapat memberikan rasa keadilan terhadap semua pihak yang berperkara.

2.2 Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pekerja,

Pekerja ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau suatu imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut ada dua unsur yaitu orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Bagi pekerja hubungan dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan antar kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani, juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat instansi/lembaga yang berwenang untuk itu. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja dibawah perintah pemberi kerja, dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara yuridis dalam ketentuan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa yang dimaksud Pekerja adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁷

⁴⁷ Devi Rahayu, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Surabaya: Scopindo, 2019, hlm 22

2. Pemberi kerja

Pemberi Kerja berdasarkan Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan, dalam bentuk lain, hubungan kerja selanjutnya dalam undang-undang ini hanya antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Asri Wijayanti hilangnya kata pemberi kerja dari pengertian hubungan kerja merupakan suatu kesalahan besar yang dampaknya tidak terlindunginya buruh atau pekerja yang bekerja pada pihak lain selain pengusaha atau mereka yang bekerja pada sektor informal.⁴⁸

Selanjutnya Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Perusahaan: Berdasarkan Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud Perusahaan adalah:

⁴⁸ Asri Wijayanti, “Menggugat Konsep Hubungan Kerja”, Lubuk Agung: Bandung, 2022, hlm 61

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Sebagai pemberi kerja pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja. Pada sisi lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya ialah seorang pekerja dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan.⁴⁹

3. Pengertian Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan Bahwa: Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo ialah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, maksudnya dalam suatu hubungan kerja seorang pekerja tidak dibenarkan melakukan dua atau lebih hubungan kerja dengan pengusaha dalam waktu yang bersamaan. Jika hal tersebut dilakukan maka pekerja telah secara diam-diam mengahiri hubungan kerja yang pertama atau mengundurkan diri.⁵⁰

⁴⁹ Ibid hlm 35

⁵⁰ Willy Farianto, *“Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja”*, Sinar Grafika: Jakarta, 2019, hlm. 48

Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha atau buruh dengan majikan berawal dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja. yang menurut Siti Hajati Hoesin, mempunyai unsur pekerjaan, di bawah perintah, upah dan waktu. unsur pekerjaan merupakan prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan ke pihak lain.⁵¹

Hubungan Industrial : Pasal 1 Angka 16 menyatakan bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sedangkan dalam Pasal 1 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

⁵¹Ibid hlm 31

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial dikualifikasikan ke dalam 4 jenis antara lain:

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK 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.

Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵²

⁵² Abdullah Sulaiman, *Perselisihan Buruh: di Sektor Usaha Garmen*, Jakarta: YPPSDM, 2000, hal. 160.

6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh dengan beberapa cara antara lain:

a. Perundingan Bipatrit

Dalam ketentuan Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipatrit ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 3 sampai dengan Pasal 7.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui bipatrit secara musyawarah mufakat. Perundingan bipatrit ini harus diselesaikan paling lam tiga puluh hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Jika dalam waktu tiga puluh hari salah satu pihak menolak untuk berunding, atau tidak ada kesepakatan setelah adanya perundingan, maka perundingan bipatrit dinyatakan gagal.

Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Apabila perundingan dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

b. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Jika penyelesaian melalui bipatrit tidak tercapai, salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Syarat yang harus dipenuhi ialah risalah perundingan bipatrit. Jika risalahnya tidak ada maka pencatatannya akan ditolak kemudian diberi waktu 30 hari untuk melaksanakan perundingan bipatrit.

Apabila tidak menemukan kata sepakat dengan bukti-bukti risalah perundingan yang lengkap, maka kedua belah pihak akan ditawarkan tenaga penyelesaian apakah konsiliator atau arbitrase. Apabila tidak memilih maka perselisihan tersebut diselesaikan melalui cara mediasi.

Mediator ialah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh menteri yang memiliki wewenang untuk mengatasi dan menyelesaikan empat jenis perselisihan. Ketika menjalankan tugasnya, mediator selalu mengedepankan penyelesaian perselisihan dengan musyawarah.

Apabila mediator tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut, maka mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis dan jika anjuran diterima oleh kedua belah pihak maka dibuat persetujuan

bersama yang kemudian dicatatkan pada pengadilan hubungan industrial. Akan tetapi bila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak maka pihak yang berkeberatanlah yang mencatatkan perselisihannya ke pengadilan hubungan industrial.⁵³

c. Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator ialah seseorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsiliator dan terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan serta mendapat legitimasi oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk lalu disepakati bersama. Konsiliator.⁵⁴

d. Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁵⁵

e. Pengadilan Hubungan Industrial

⁵³ Eko Wahyudi, “ Hukum Ketenagakerjan”, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm 66

⁵⁴ *Ibid* hlm 68

⁵⁵ *Ibid* hlm 69

Lembaga peradilan yang berwenang memeriksa dan memutus semua jenis perselisihan. Hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan tersebut terdiri atas hakim lembaga peradilan dan hakim Ad Hoc. Pada pengadilan ini, serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum mewakili anggotanya.

Untuk pertama kalinya pengadilan hubungan industrial akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri yang berada di setiap ibu kota provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Adapun di kabupaten/kota terutama yang padat industri, berdasarkan keputusan presiden harus segera dibentuk pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengkajian mengenai objek PHI berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentunya harus dikaitkan dengan legal concept yang ada dalam ilmu hukum. Jenis perselisihan hubungan industrial, dikenal dalam pengertian kompetensi di dalam legal concept. Kompetensi adalah kewenangan. Kajian mengenai kompetensi PHI

dari sudut ontologi berarti mempertanyakan apakah kompetensi PHI merupakan sesuatu yang ada. Sesuatu yang ada merupakan sesuatu yang sudah benar apabila ditinjau dari legal concept.

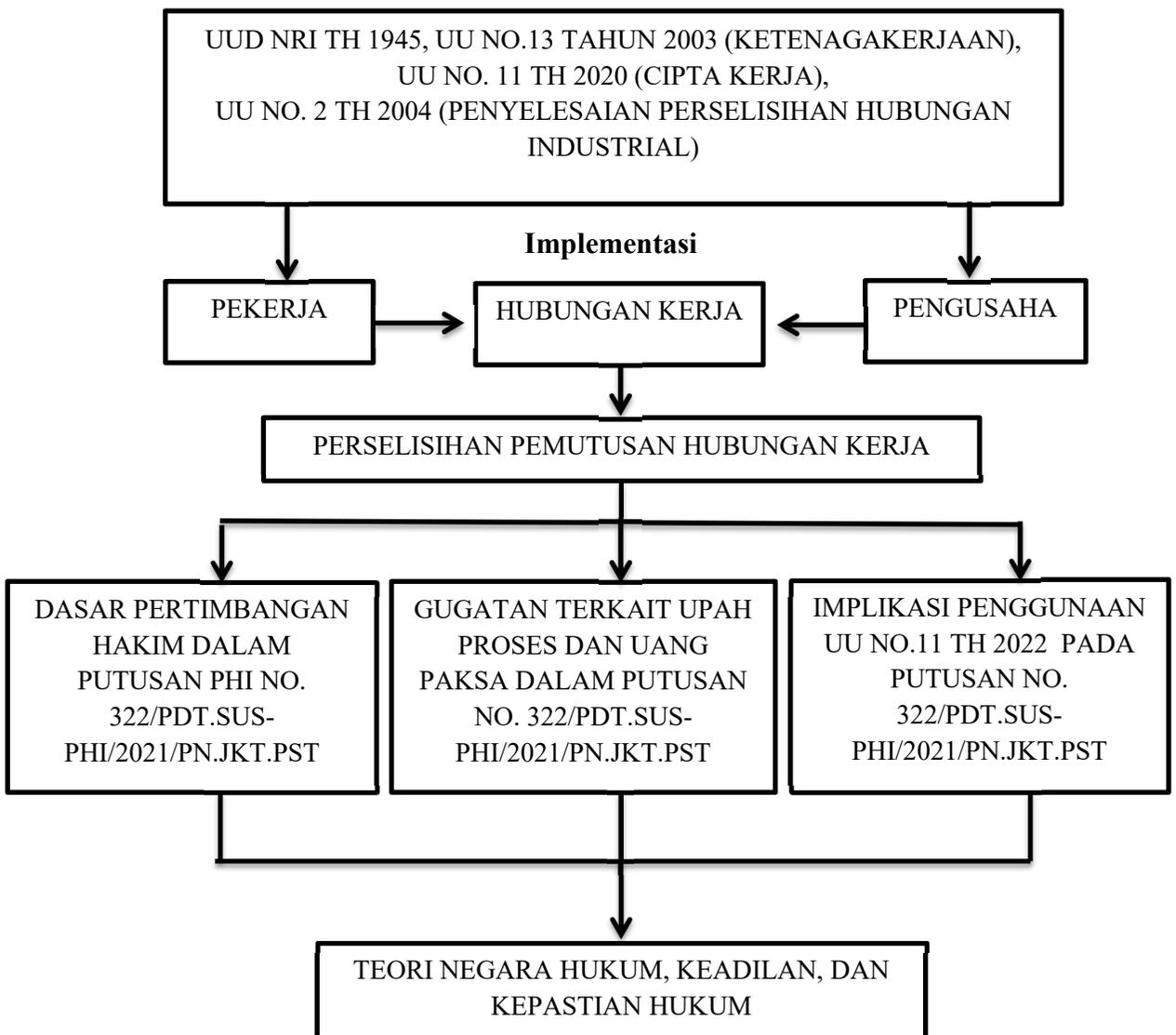
Kompetensi pengadilan hubungan industrial adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang terdapat di dalam ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, jika dikaji lebih jauh ternyata tidak sesuai dengan rumusan perselisihan perburuhan yang dikenal secara umum di dalam *legal concept*.⁵⁶

⁵⁶ Asri, Op.cit., hlm 196

2.2 Kerangka Pemikiran

Melihat pada uraian yang telah disampaikan, maka adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 1: Kerangka Pemikiran “Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)



Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa negara memberikan hak terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak dan juga perlindungan dalam bekerja. Kemudian aturan tentang ketenagakerjaan dituangkan dalam suatu undang-undang yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Dalam praktik dunia kerja sering ditemukan berbagai masalah yang dihadapi, baik masalah yang berasal pengusaha maupun pekerja, adanya masalah tersebut merupakan suatu hal wajar yang terjadi dalam hubungan kerja. berawal dari masalah tersebut timbul suatu perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Seperti yang sering dijumpai adalah pemutusan hubungan kerja. Dalam peraturan perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mana dapat diselesaikan melalui beberapa proses atau tahapan mulai dari perundingan bipatrit, tripatrit hingga langkah terakhir adalah melalui pengadilan hubungan industrial.

Tahapan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak, pekerja sering mengalami berbagai macam kendala yang mana membuat pekerja mengalami kesulitan memperoleh hak-haknya. Secara yuridis negara memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya agar memperoleh perlakuan adil dalam hubungan kerja sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 akan tetapi dalam implementasinya negara belum sepenuhnya menjamin hal tersebut.

Ketika semua langkah sudah non litigasi sudah ditempuh namun belum ada kata sepakat antara kedua belah pihak. maka proses akhir adalah

melalui pengadilan hubungan industrial. Dalam proses ini nantinya hakim yang akan menentukan dan memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori negara hukum, teori keadilan, dan teori kepastian hukum sebagai pisau analisis yang akan membantu dalam pemecahan masalah penelitian ini.

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sebagai sebuah penelitian yang baik referensi-referensi dari penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding, penelitian-penelitian tersebut antara lain:

- a. Penelitian yang berasal dari Buchori Muslim Wibowo dengan judul Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065k/Pdt.Sus-Phi/2016). Penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaturan tentang perjanjian kerja dan bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja di Indonesia. Hasil penelitian ini adalah bahwa pengaturan perjanjian kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang dimaksud “Perjanjian Kerja” adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan majikan atau pihak pengusaha tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang merupakan kewajiban dari pengusaha atau majikan yang harus diberikan kepada pekerja atau buruh. Sedangkan perbedaan dengan apa yang peneliti teliti adalah pada penelitian ini

menggunakan pendekatan kasus yaitu Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

- b. Penelitian yang berasal dari Ida bagus Kade Putra Manuaba dengan judul Perlindungan dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. Penelitian ini membahas bagaimana perlindungan hukum secara preventif dan represif dan upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasar kesalahan berat oleh pengusaha ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini adalah bahwa upaya yang ditempuh oleh pekerja yang mengalami PHK adalah melalui perundingan bipatrit, tripatrit dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan perbedaan dengan apa yang peneliti teliti adalah pada penelitian ini menggunakan pendekatan kasus yaitu Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.
- c. Penelitian yang berasal dari Yeremia Br Sitepu dengan judul Upaya Hukum Dalam Mempertahankan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karena Kesalahan Berat. Penelitian ini membahas aspek yang berkaitan dengan Pemutusan hubungan kerja karena kealahan berat ditinjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003. Sedangkan perbedaan dengan apa yang peneliti teliti adalah pada penelitian ini menggunakan studi kasus yaitu Studi Putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dalam putusan tersebut pemutusan hubungan kerja terjadi secara sepihak tanpa adanya kesalahan.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PT Vayatour dengan pekerjanya pada Putusan No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

1. Pihak yang berperkara

a. Penggugat

Penggugat dalam kasus ini bernama Mega Mulya Pratama, berkewarganegaraan Indonesia yang beralamat di Jl. Agatis Blok G-I Budi Agung RT. 001/ RW. 010, Kelurahan Kedung Badak, Kecamatan Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat. Dalam hal ini penggugat diwakili oleh kuasa hukumnya yaitu Abdul Qodir, S.H, Muhammad Hamzah, S.H., Juhdi Permana, S.H., dan Albar Rizky Dhea Novandra, S.H., yang semuanya merupakan Advokat yang tergabung pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Gerakan Pemuda Ansor yang beralamat di Graha Ansor Jl. Kramat Raya No. 65A Jakarta Pusat, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 11 Juni 2021.

b. Tergugat

Tergugat adalah Perusahaan tempat Penggugat bekerja yaitu PT VAYATOUR yang beralamat di Jalan Batu Tulis No. 38 Jakarta Pusat, yang diwakili oleh Ali Gunawan dan Ratih Prabandari masing-masing selaku Direktur Utama dan Dirktur, dan memberikan kuasa kepada Danis, S.H., M.H., yang merupakan Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Danis & Partners yang beralamat di Jl. Syeh Nawawi Al Bantani, Komplek Bumi Mutiara Serang Blok E 22-23 RT.04/RW.01 Kelurahan

Banjar Agung, Kecamatan Cipondok Jaya, Kota Serang Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 Agustus 2021.

2. Posisi Kasus

Pada tanggal 29 Juli 2021 Penggugat telah mendaftarkan gugatannya di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor Register 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

Mega Mulya Pratama mulai bekerja sejak tanggal 28 Januari 2013 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan No: 030/SK-DIR/VT/II/13 sampai dengan 28 Juli 2018. Kemudian Tergugat mengangkat Penggugat menjadi karyawan tetap berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan No: 177/SK-DIR/VT/VIII/13 tertanggal 20 Agustus 2013 dengan jabatan terakhir sebagai Staf TC dan mendapatkan upah pokok terakhir sebesar RP. 5.673.000,- perbulan.

Sesuai dengan Surat Keputusan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan No: 177/SK-DIR/VT/VIII/13, masa kerja penggugat dihitung sejak tanggal 20 Agustus 2013 sampai dengan saat adanya gugatan adalah selama 7 (tujuh) tahun lebih dan kurang dari 8 (delapan) tahun.

Kemudian Tergugat merumahkan Penggugat pada bulan April 2020, tanpa memberikan hak haknya sebagai pekerja sapaai dengan waktu yang tidak ditentukan, dengan alasan menurunnya pendapatan perusahaan akibat terjadinya pandemi *Covid-19*. Sebelum dirumahkan Penggugat mendapatkan gaji atau upah terakhir sebesar Rp. 5.673.000,- perbulan akan tetapi pada saat Penggugat dirumahkan hanya mendapatkan upah sebesar Rp. 500,000- perbulan.

Selama dalam proses dirumahkan, Tergugat mendesak agar Penggugat mengundurkan diri (*resign*) dengan menawarkan paket atau kompensasi yang besarnya tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penggugat tidak menyetujui permintaan Tergugat yang mendesak agar Penggugat mengundurkan diri atau (*resign*). Hal yang demikian itu menunjukkan bahwa tergugat tidak mempunyai itikad baik memenuhi hak-hak Penggugat. Seharusnya Terguat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja dan memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat.

Sampai dengan adanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat diajukan, Penggugat masih dirumahkan dengan status yang tidak jelas dan upah sebesar Rp. 500.000,- sudah tidak diberikan lagi oleh Tergugat. Terakhir kali Penggugat menerima upah tersebut pada bulan Mei 2021.

Tindakan Tergugat melakukan perbuatan yang mengarah kepada pemutusan hubungan kerja tersebut diatas adalah karena tergugat ingin melakukan efisiensi atau pengurangan karyawan sebagaimana di maksud Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahu berturut turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majuer) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon, sebesar 2 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.

Sehingga atas tindakan tergugat tersebut, Tergugat wajib membayar ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 kepada Penggugat dengan perhitungan:

- Uang Pesangon	: 2 x 8 x Rp. 5.673.000	= Rp. 90.768.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja:	3 x Rp. 5.673.000	= Rp. 17.019.000,-
- Uang Penggantian Hak :	15% x Rp. 5.673.000	= Rp. 16.168.050,-
- Cuti yang belum terpakai 12/25	x Rp. 5.673.000	= Rp. 2.723.040,-
Total		Rp. 126.678.090,-

(Seratus dua puluh enam juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu sembilan puluh rupiah.

Selama pekerja belum di PHK atau belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka baik pengusaha maupun pekerja tetap melaksanakan segala kewajibannya sesuai dengan Pasal 155 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan : “Selama putusan lembaga *penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya.*”

Sebelum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pihak Penggugat maupun Tergugat masih mempunyai hubungan kerja, oleh karena itu Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya Tahun 2021 satu kali upah sebesar Rp. 5.673.000,-sebagaimana ketentuan Pasal 2 Ayat 1 dan 2, serta Pasal 3 Ayat 1 huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Sampai dengan adanya gugatan ini Penggugat tetap mengupayakan penyelesaian atas hak-hak Penggugat yang belum dipenuhi oleh Tergugat terkait PHK tersebut, sehingga Penggugat belum dapat bekerja kembali, termasuk karena tidak diberikannya Surat Keterangan Kerja dan atau *verklaring* oleh Tergugat. Oleh karenanya wajar kiranya jika Penggugat meminta Tergugat juga membayar upah proses selama 3 bulan dikalikan upah Penggugat. Oleh karenanya dalam hal ini Penggugat meminta agar Tergugat juga dihukum untuk membayar upah proses sebesar $3 \times \text{Rp.5.673.000} = 17.019.000$.- (Tujuh belas juta sembilan belas ribu rupiah).

Permintaan upah proses selama 3 bulan tersebut adalah wajar adanya dan sudah sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No.3 Tahun 2015 dan Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung sebagaimana termuat dalam :

Putusan MARI No.158 K/Pdt.Sus/2007 tanggal 24 Januari 2008 dalam Perkara antara PT. Jasa Marga melawan Suwanto, dimana MA menghukum Perusahaan (PT. Jasa Marga) untuk membayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan.

Putusan MARI No.336 K/Pdt. Sus/2009 tanggal 10 Juli 2009 dalam Perkara antara PT. Bangun Mustika Inti Persada melawan Cynthia Dwi Wulan Indah, dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Putusan MARI No.652 K/Pdt. Sus-PHI/2017 tanggal 13 Juli 2017 dalam Perkara antara PT. Iswanto melawan Kahar Husain, dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Putusan MARI No.573 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tanggal 8 Juni 2017 dalam Perkara antara Koperasi Simpan Pinjam Nusantara melawan Rustam Bantulu, dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Putusan MARI No.679 K/Pdt. Sus-PHI/2017 tanggal 31 Juli 2017 dalam Perkara antara Koperasi Pegawai PT. Telekomunikasi Anuta Pura Palu melawan Nurlaila, dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Putusan No.1339 K/Pdt Sus-PHI/2017 tanggal 30 November 2017 dalam Perkara antara PT. Oh Sung Electronics Indonesia Vs Royadi, dkk. dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Putusan No.1464 K/Pdt Sus-PHI/2017 tanggal 20 Desember 2017 dalam Perkara antara PT. Oh Sung Electronics Indonesia Vs Maulana Yusuf, dkk, dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, kiranya sudah jelas dan terang benderang bahwa Tergugat telah melakukan tindakan PHK secara sepihak dan. melawan hukum terhadap Penggugat karena alasan efisiensi serta tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BERDASARKAN SELURUH URAIAN DIATAS, DENGAN INI PENGGUGAT MOHON KEPADA MAJELIS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT KLAS IA KHUSUS UNTUK MEMERIKSA DAN MENGADILI GUGATAN INI SERTA MEMUTUSKAN:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat Kepada Penggugat tidak sah, dan tidak beralasan hukum.
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhitung sejak Putusan ini dibacakan.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat dengan rincian.
 - Uang Pesangon : $2 \times 8 \times \text{Rp. } 5.673.000 = \text{Rp. } 90.768.000$
 - Uang Penghargaan Masa Kerja: $3 \times \text{Rp. } 5.673.000 = \text{Rp. } 17.019.000$
 - Uang Penggantian Hak: $15\% \times \text{Rp. } 107.787.000 = \text{Rp. } 16.168.050$
 - Cuti yang belum terpakai: $12/25 \times \text{Rp. } 5.673.000 = \text{Rp. } 2.723.040$

Total = Rp.126.678.090

(seratus dua puluh enam juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu Sembilan puluh rupiah).

6. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Tahun 2021 sebesar Rp. 5.673.000 (Lima juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses selama 3 bulan dikalikan upah kepada PENGGUGAT sebesar 3 x Rp.5.673.000 17.019.000.- (Tujuh belas juta sembilan belas ribu rupiah).
8. Menghukum Tergugat untuk memberikan Surat Keterangan Kerja dan atau verklaring kepada Penggugat.
9. Menghukum Tergugat harus membayar lunas dan sekaligus Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Uang Penggantian Hak, Tunjangan Hari Raya serta upah proses tersebut di atas.
10. Demi adanya perlindungan terhadap hak-hak Tergugat, maka apabila Tergugat lalai untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam tuntutan pokok perkara, kiranya Majelis Hakim Yang Mulia mengenakan kepada Tergugat. DWANGSOM (uang paksa) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap hari sejak putusan dibacakan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap dan final atas perkara a quo.
11. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas IA Khusus berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aquo Et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat. dan Tergugat hadir menghadap diwakili Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat:

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal 25 Agustus 2021 sebagai berikut: Adapun Jawaban Tergugat adalah sebagai berikut.

Bahwa Tergugat dengan ini mengajukan Jawaban sebagai Tanggapan atau sanggahan atas dalil Gugatan Penggugat yang dibacakan pada persidangan tanggal 18 Agustus 2021.

Sebelum Tergugat mengutarakan Jawabannya maka dengan ini Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat.

1. Bahwa PENGGUGAT bekerja di PT.Vaya Tour sebagai Ticketing staff kantor Implant dan diangkat sebagai karyawan tetap sejak tanggal 1 agustus 2013 dengan Penempatan Terakhir di Implant Boehringer &Hutchinson, dengan gaji Pokok terakhir Rp. 5.673.000;

2. Bahwa Pandemi Covid-19 mulai merebak dan mulai 21 maret 2020 PSBB. diterapkan sehingga Kantor sempat tutup dan Business Travel Turun secara drastis 80 % s/d 90 % dan untuk Implant Boehringer sejak desember 2019 sudah tidak lagi menjadi client" dalam arti tidak menjadi Pelanggan/costumer Vaya Tour lagi karena telah putus kontrak jadi secara Khusus sales yang di hasilkan dari client Boehringer & Hutchinson tempat Bekerjanya PENGGUGAT sudah tidak mampu mengatasi biaya yang ada sehingga pada April 2020 Penggugat dan tergugat telah melakukan kesepakatan melalui pesan elektronik dari PENGGUGAT yang dikirimkan kepada TERGUGAT yang dikirimkan melalui e-mail tanggal 16 april 2020 tepatnya untuk menjalankan Cuti diluar tanggungan, Tergugat dengan tetap membayarkan uang saku dan manfaat BPJS kepada PENGGUGAT sesuai kesepakatan dimaksud karena pandemic terus berlanjut perusahaan pernah menawarkan Paket Mandiri bebas tidak ada paksaan untuk menyelesaikannya secara musyawah apabila mau mengambil Putus Hubungan Kerja tetapi PENGGUGAT tidak bersedia tetap memilih cuti diluar tanggungan dan masih menjadi karyawan TERGUGAT;
3. Bahwa Dasar Gugatan yang didalilkan oleh Penggugat sangat keliru karena didalam undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo undang undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jo undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta kerja adalah karyawan yang mengundurkan diri tidak Harus ditetapkan Pengadilan Hubungan Industrial;

4. Bahwa Tergugat perpatokan Kepada undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana telah diatur di Pasal 168 (1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dil panggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri,
5. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT tidak mendasar karena Faktanya PENGGUGAT telah Bekerja ditempat lain pada saat kesepakatan menjalankan cuti diluar tanggungan yang dibuktikan dengan kesepakatan secara pesan elektronik yang dikirimkan oleh PENGGUGAT pada tanggal 16 april 2020, artinya kedua belah Pihak sepakat menjalankan Cuti di luar Tanggungan tanpa paksaan mengingat kondisi situasi Pandemi Covid-19 di Indonesia dan diberlakukannya PSBB di daerah ibu Kota Jakarta, Bukan sertamerta dirumahkan tanpa mendapatkan Hak-Haknya;
6. Bahwa TERGUGAT tidak mem PHK PENGGUGAT karena setelah selesai waktunya kantor Vaya Tour aktif Kembali, PENGGUGAT seharusnya masuk kembali tetapi setelah kantor TERGUGAT aktif kembali dan ingin membayarkan iuran BPJS Kesehatan PENGGUGAT Faktanya PENGGUGAT sudah terdaftar menjadi karyawan Perusahaan lain sehingga TERGUGAT tidak bias menjalankan KEWAJIBANNYA karena system menolak untuk itu dengan adanya masalah system tersebut TERGUGAT melakukan Konfirmasi kepada

Kantor BPJS dan Juga perusahaan dimana PENGGUGAT Telah Pindah Bekerja;

7. GUGATAN DALAM Posita atau Petitum sangat tidak jelas dan kabur. Penggugat dalam mengajukan Gugatan Ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sangat sumir serta tidak mendasar dan mengada-ada. Gugatan PENGGUGAT sangat tidak jelas dalil untuk mengajukan PHK karena dirumahkan dan tidak memberikan Hak-haknya melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sangat ngawur karena faktanya PENGGUGAT sudah pindah kerja secara diam-diam, artinya Penggugat bukan lagi karyawan PT Vaya Tour sejak tercatat dan terdaftar di kantor BPJS menjadikaryawanperusahaan lain (PT SINAR JERNIH SARANA) Sejak tgl,01 desember 2020 s/d tgl 04 januari 2021, tanpa ijin TERGUGAT atau pemberitahuan kepada TERGUGAT;
8. Bahwa PENGGUGAT dalam mengajukan gugatannya adalah *obscureable* (tidakjelas) dalil-dalil antara Posita dan Petitum tidak jelas *het record van het record is ondnidelijk* dan *sumirdestelling van de dagvaarding* dan oleh karenanya mohon Gugatan PENGGUGAT di tolak atau setidaknya tidak diterima *nietontvangen, nietaanvaard*.
9. Bahwa dalam gugatannya PENGGUGAT menggugat PT. Vaya Tour dengan alasan dan dasar bahwa PENGGUGAT tidak memberikan Hak haknya sangat keliru dan mengada-ngada,secara Hukum tidak ada kewajiban TERGUGAT untuk membayar Hak-Haknya kepada Pekerja yang tidak melakukan

Pekerjaan di tempat TERGUGAT(No work No Pay) sesuai undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 93 angka 1(satu) Upah tidak di bayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan Bahkan sampai dengan adanya surat Panggilan Untuk Bekerja secara Patu sebanyak 2 (dua) kali Panggilan sekalipun PENGGUGAT tidak mengindahkan Panggilan Kerja dimaksud tetapi dengan sangat tegas menolak untuk bekerja yang disampaikan jawaban tertulis PENGGUGAT atas panggilan kerja yang layak dan patut melalul kuasa hukumnya dengan surat Nomor: 013/JP-LP/V/2021 pada tanggal 30 april 2021.

Bahwa karena hal-hal tersebut diatas kiranya GUGATAN yang diajukan PENGGUGAT di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalil-dalil gugatan sangat tidak mendasar karena TERGUGAT tidak mem PHK pada saat di rumahkan melainkan kesepakatan cuti diluar tanggungan yang dibuat secara pesa elektronik dan faktanya PENGGUGAT ini pindah Bekerja sehingga di panggil kerja sebanyak 2 (dua) kali secarapatut dan layak tidak dating untuk bekerja dengan cara menolak secara tertulis melalui Kuasa Hukumnya. Oleh karena itu kiranya yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa Perkara ini menolak/tidak menerima gugatan PENGGUGAT karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa TERGUGAT secara tegas menolak dan menyangkal seluruh dalil-dalil Gugatan PENGGUGAT, karena PENGGUGAT telah di panggil untuk bekerja tetapi tidak

menjalankan dan melaksanakan Panggilan secara Patut dari TERGUGAT artinya GUGATAN tidak mendasar.

2. Bahwa TERGUGAT mohon agar apa yang telah diuraikan diatas merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam jawaban pokok perkara ini.
3. Bahwa surat Anjuran NO.894/-1.835.3/Disnaker/2018 tertanggal 12 April 2021 yang diterima PENGGUGAT bulan Mei 2021 tidak sah secara hukum karena pada saat mengajukan Mediasi dan Gugatan Penggugat bukan lagi karyawan TERGUGAT;
4. Bahwa PENGGUGAT menolakapa yang sudah DIANJURKAN oleh Mediator Suku Dinas Jakarta Pusat, dengan menjawab secara tertulis.
5. Bahwa dalil PENGGUGAT dalam Pokok Perkara dari halaman 1 (satu) sampai dengan halaman 10(sepuluh) adalah alasan pembenaran diri, karena faktanya TERGUGAT melakukan Pemanggilan secara Patut bertujuan untuk menghindari Pemutusan Hubungan kerja sesuai amanat undang-undang.
6. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil Gugatan PENGGUGAT angka (12) halaman 5 yang pada pokoknya menyatakan TERGUGAT merumahkan PENGGUGAT tanpa memberikan hak-haknya adalah TIDAK BENAR, dikarenakan hal ini sudah menjadi kesepakatan PENGGUGAT dalam pesan elektronik tertanggal, 16 april 2020 yang dikirimkan kepada TERGUGAT TERGUGAT masih memberikan haknya dan PENGGUGAT terima.
7. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas tuntutan PENGGUGAT angka (10) hal 10, bahwa Eksistensi lembaga

uang paksa (dwangsom) Sebagaimana yang di maksud dalam ketentuan Pasal a Rv adalah hanya terhadap putusan hakim yang bersifat kondemnator (condemnatoirvonnis) berupa menyerahkan suatu barang mengosongkan sebidang tanah atau bangunan, melakukan suatu perbuatan tertentu, tidak melakukan suatu perbuatan dan menghentikan suatu perbuatan. Akan tetapi terhadap putusan kondemnator (*condemnatoirvonnis*) yang berupa pembayaran sejumlah uang tidak dapat diterapkan lembaga uang paksa (dwangsom), sebagaimana terhadap dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 791K/Sip/1072 tanggal 20 Februari 1973 dan Nomor 307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976 dengan demikian Gugatan PENGGUGAT harus di TOLAK atau setidaknya tidak dapat diterima (NietOntvankelijkeVerklaad).

8. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil-dalil GUGATAN PENGGUGAT angka (20) dan (21) halaman 7 dan 8 yang pada pokoknyameminta agar TERGUGAT membayar upah proses selama 3 (tiga) bulan, hal ini sangat mengada ngada dan PENGGUGAT lupa bahwa PENGGUGAT sudah bekerja perusahaan lain tanpa sepengetahuan TERGUGAT dengan kata lain PENGGUGAT tidak menjalankan kewajibannya kepada TERGUGAT, pertanyaannya apakah PENGGUGAT yang telahbekerja di tempat lain tanpa sepengetahuan TERGUGAT, wajib TERGUGAT memberikan upah proses? Lalu bagaimana apabila PENGGUGAT yang sudah bekerja di tempat lain kemudian membuat masalah baru ditempat yang baru supaya di

proses PHK dan memperoleh upah proses seperti di perusahaan sebelumnya sampai putusan berkekuatan hokum tetap?

Maka berdasarkan hal-hal tersebut diatas TERGUGAT mohon dengan Hormat ke hadapan yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo untuk berkenan memutuskan

Bahwa Saksi menerangkan untuk masa kerja 5 tahun mendapat 1 kali gaji dari paket tersebut. Untuk masa kerja 10 tahun mendapat 2 kali gaji dan seterusnya, Bahwa dikarenakan Saksi menolak cdt/dirumahkan, TERGUGAT memberikan 8 kali gaji dari paket tersebut untuk masa kerja Saksi selama 32 tahun bekerja diperusahaan TERGUGAT.

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM HAKIM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut; Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya mempunyai hubungan hukum berdasarkan PKWT No: 030/SK-DIR/VT/II/13 tertanggal 28 Januari 2013 sampai dengan 28 Juli 2013, selanjutnya menjadi karyawan tetap berdasarkan PKWTT, terhitung sejak tanggal 20 Agustus 2013 dengan upah Rp5.673.000,00 (lima juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan telah dirumahkan pada bulan April 2020 dengan alasan pandemi covid-19 dengan menerima

upah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah), terakhir kali Penggugat menerima upah pada bulan Mei 2021;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalikan selama dirumahkan Tergugat mendesak agar Penggugat mengundurkan diri, atas hal tersebut Penggugat menolak permintaan Tergugat;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat, tindakan Tergugat tersebut mengarah pada pemutusan hubungan kerja karena karena efisiensi, sehingga harus membayar pesangon sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan a quo dan mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak seluruhnya sejumlah Rp126.678.090,00 (seratus dua puluh enam juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu sembilan puluh rupiah), THR Tahun 2021 dan upah proses selama 3 (tiga) bulan:

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam Jawabannya menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalikan yang pada pokoknya Pengguga diangkat menjadi karyawan tetap sejak tanggal 1 Agustus 2013 dengan upah sebesar Rp5.673.000,00 (lima juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan tidak mem-PHK Penggugat, melainkan terdapat kesepakatan cuti diluar tanggungan sesuai kesepakatan melalui pesan elektronik, namun setelah Kantor Vayatour aktif kembali, Penggugat telah pindah bekerja, dan telah dipanggil 2 kali namun tidak datang, sehingga menurut Tergugat, Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-11 dan 1 (satu) orang saksi bernama Fifi, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-15 dan 2 (dua) orang saksi bernama Lina Effendi dan Janty Purnama;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik serta bukti-bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara a quo adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat dalam petitum utamanya mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan

masa kerja dan penggantian hak seluruhnya sejumlah Rp126.678.090,00 (seratus dua puluh enam juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu sembilan puluh rupiah). THR Tahun 2021 dan upah proses selama 3 bulan, sedangkan Tergugat menolak tuntutan tersebut dengan alasan yang pada pokoknya Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa atas objek perselisihan sebagaimana tersebut, maka menurut Majelis Hakim pokok permasalahan yang harus dipertimbangkan adalah apakah alasan hukum berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat?, dan apa implikasi hukumnya bagi kedua belah pihak?, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara a qua dengan dikaitkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu sebagai berikut.

Menimbang, bahwa dari bukti P-3 berupa Surat Keputusan Direksi PT Vayatour No. 177/SK-DIR/VTMIV/13, diperoleh fakta terhitung sejak tanggal 20 Agustus 2013, diangkat menjadi karyawan tetap

Menimbang, bahwa dari bukti P-4 berupa pay slip bulan Maret 2020, diperoleh fakta besarnya upah pokok Penggugat sebesar Rp5.673.000,00 (lima jufa enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah):

Menimbang, bahwa dari bukti P-7 berupa Surat Keterangan Kerja Nomor 6945/SKK/0121/SJS-HRD/W tertanggal 05 Januari

2021 dari PT Sinar Jernih Sarana, diperoleh fakta Penggugat bekerja paruh waktu pada PT Sinar Jernih Sarana sejak tanggal 1 Desember 2020 sampai dengan tanggal 04 Januari 2021 sebagai receptionist.

Menimbang, bahwa sasal bemama Lina Efendi sebaga Human Capital & Internal Affair Division Head menerangkan yang pada pokoknya karyawan yang menjalani cuti diluar tanggungan boleh bekerja di perusahaan lain tetapi bukan pada perusahaan yang usahanya seperti Penggugat, dengan demikian terhadap tindakan Penggugat yang bekerja paruh waktu sejak 1 Desember 2020 sampai dengan 04 Januari 2021 bukan suatu bentuk pengunduran diri sebagaimana didalikan Tergugat:

Menimbang, bahwa dari bukti P-9-T4 dan P-10-T5, berupa Surat Panggilan Pertama dan Surat Panggilan Kedua, dimana panggilan tersebut dilakukan setelah terbitnya anjuran, dapat diketahui bahwa surat panggilan tersebut tidak dilatarbelakangi oleh mangkirnya Penggugat, maka atas panggilan tersebut dapat dimaknai sebagai perintah kerja dari Tergugat kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa dari bukti T-15, berupa surat jawaban Anjuran tertanggal 23 April 2021, diperoleh fakta bahwa Tergugat menolak anjuran mediator dengan alasan diantaranya, pekerja telah bekerja pada perusahaan lain, pekerja tidak memperbaiki kinerja sehingga omset menurun, dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri,

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-5 berupa Laporan Transaksi diperoleh fakta bahwa Penggugat masih menerima gaji sampai dengan bulan April 2021;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan di atas, dimana Penggugat masih menerima gaji sampai dengan bulan April 2021, selanjutnya memperhatikan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap Panggilan I dan Panggilan II sebagaimana dipertimbangkan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat belum memenuhi alasan hukum untuk dikualifikasikan mengundurkan diri, namun demikian terhadap ketidakhadiran Penggugat, menurut Majelis Hakim sebagai suatu bentuk pelanggaran disiplin;

Menimbang, bahwa dari bukti P-11 berupa surat dari BPJS Kesehatan, diperoleh fakta Penggugat terdaftar kembali kepesertaanya pada entitas PT Vayatour in casu Tergugat, terhitung mulai 1 Maret 2020 dan telah dinonaktifkan kembali kepesertaan BPJS pada tanggal 31 Mei 2021. sehingga Majelis Hakim berkesimpulan sampai dengan bulan Mei 2021 Penggugat masih menjadi karyawan Tergugat;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan di atas, dimana Penggugat telah dinyatakan melakukan pelanggaran disiplin, sementara itu, setelah tanggal 31 Mei 2021 tidak terdapat bukti yang menunjukkan Penggugat masih bekerja pada Tergugat. maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah cukup alasan hukum untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Mei 2021, dengan demikian terhadap

petitum angka 4 patut untuk dikabulkan sepanjang mengenai menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat:

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan putus sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, maka dengan merujuk pada ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayarkan kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja besar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa memperhatikan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 20 Agustus 2013, sedangkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 31 Mei 2021, maka dapat diketahui masa kerja Penggugat adalah 7 (tujuh) tahun lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan hak uang cuti tahun 2020, tidak terdapat bantahan dari Tergugat, maka cukup alasan hukum untuk dikabulkan dengan perhitungan $12/25 \times \text{Rp}5.673.000,00 = \text{Rp}2.723.040,00$ (dua juta tujuh ratus dua puluh tiga ribu empat puluh rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena tidak terdapat bukti pembayaran THR 2021, maka mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, telah cukup alasan

hukum untuk memerintahkan Tergugat membayar THR Tahun 2021 kepada Penggugat sebesar satu bulan upah, yaitu Rp5.673.000,00 (lima juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah), dengan untuk dikabulkan; terhadap petitum angka 6 patut untuk dikabulkan.

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja sejak putusan ini diucapkan, maka mengacu pada Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, baik pekerja maupun pengusaha masih memiliki kewajiban dan hak masing-masing, namun demikian, mengingat Penggugat tidak terbukti masih melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya, maka terhadap tuntutan angka 7 mengenal upah proses tidak cukup beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan masa kerja dan besarnya upah Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, maka besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang cuti tahun 2020 yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

Uang Pesangon $0,5 \times 8 \times \text{Rp}5.673.000$ = Rp22.692.000

Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 3 \times \text{Rp}5.673.000$ = Rp17.019.000

Uang cuti 2020 =Rp 2.723.040

Jumlah = Rp42.434.040

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut, maka terhadap petitum. gugatan angka 5 patut untuk dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa mengingat penggugat telah bekerja pada tergugat selama 7 tahun lebih, maka dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, maka menurut MH adalah hal yang patut dan wajar penggugat diberikan Surat Keterangan Kerja, oleh karena itu MH memerintahkan tergugat untuk memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat, dengan demikian terhadap petitum angka 8 patut untuk dinyatakan dikabulkan.

Menimbang, bahwa berpedoman pada ketentuan Pasal 225 HIR, uang paksa (dwangsom) hanya mungkin dimintakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang, oleh karena dalam perkara a quo Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka tuntutan Penggugat angka 10 agar Tergugat diperintahkan membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan seluruh isi putusan ini, patut untuk dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan Tergugat selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas, tidak ada relevansinya dengan substansi perkara a quo, maka bukti-bukti tersebut. dikesampingkan, dan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sedangkan gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat yang besamya akan ditetapkan dalam amar putusan; Memperhatikan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan,

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian,
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Mei 2021.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang cuti tahun 2020 seluruhnya sejumlah Rp42.434.040,00 (empat puluh dua juta empat ratus tiga puluh empat ribu empat puluh rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Tahun 2021 sebesar Rp5.673.000,00 (lima juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah):
5. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan Surat Keterangan Kerja kepada Penggugat
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul sejumlah Rp310.000,00(tiga ratus sepuluh ribu rupiah):
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya,

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Rabu, tanggal 15 Desember 2021, oleh

kami, Mochammad Djoenaedie, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Purwanto., S.H., M.H., dan Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 22 Desember 2021 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Andi Zumar, S.H., M.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM

Setelah penulis membaca dan mencermati putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst ada beberapa temuan yang menjadi catatan penulis, diantaranya adalah:

a. Adanya perbedaan penggunaan dasar hukum antara Penggugat, Tergugat dan Majelis Hakim.

Penggugat dalam dasar gugatannya menggunakan dasar hukum ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya menggunakan Dasar Hukum Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut hemat penulis bahwa dalam perkara tersebut dengan status hubungan kerja yang demikian apabila ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun oleh pekerja/buruh maka harus sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan

dalam hal ini Penggugat mengajukan Gugatannya pada tanggal 29 Juli 2021, maka mengacu pada asas *Lex Posterior de rogat legi priori* yang artinya bahwa Peraturan Perundang-undangan yang baru/yang berlaku kemudian mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lama atau terdahulu yang mengatur hal yang sama.

Oleh karenanya perkara tersebut seharusnya didasarkan atas ketentuan peraturan perundang-undangan yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Hakim keliru dalam pertimbangan hukum

Berdasarkan analisa terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 322/Pdt.Sus/PHI/2021/PN.Jkt.Pst penulis menemukan adanya kekeliruan hakim dalam memberikan pertimbangan hukum. Yang mana tidak secara jelas menggunakan satu dasar hukum aturan perundang-undangan yang berlaku, seperti dalam pertimbangan Hakim dibawah ini:

Menimbang, bahwa dari pertimbangan diatas, dimana Penggugat masih menerima gaji sampai dengan bulan April 2021, selanjutnya memperhatikan ketentuan **Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**, maka terhadap Panggilan I dan Panggilan II sebagaimana dipertimbangkan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat belum memenuhi alasan hukum untuk dikualifikasikan mengundurkan diri, namun demikian ketidakhadiran Penggugat, menurut Majelis Hakim sebagai suatu bentuk pelanggaran disiplin.

Dari pertimbangan diatas ditemukan kekeliruan dalam klausul pertimbangan Hakim yang menggunakan dasar hukum ketentuan Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana pasal tersebut sudah dihapus dan tidak berlaku kembali. Hal tersebut bertentangan dengan dengan asas *Asas lex posterior derogat legi priori*.

Asas lex posterior derogat legi priori bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/ aturan hukum) yang lama. Asas ini hanya dapat diterapkan dalam kondisi norma hukum yang baru memiliki kedudukan yang sederajat atau lebih tinggi dari norma hukum yang lama. Penerimaan asas ini, sebagaimana halnya penerimaan asas *lex superior*, bukanlah hal yang sulit karena terdapat ukuran yang pasti dalam menentukan peraturan mana yang merupakan peraturan yang baru, yaitu dengan melihat waktu mulai berlakunya secara kronologis. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, penerapan asas ini sudah lazim dipraktikkan dengan mencantumkan suatu norma derogasi (*derogation norm*) dalam ketentuan penutup peraturan yang dibentuk. Norma tersebut menyatakan bahwa dengan berlakunya peraturan yang baru maka peraturan yang lama dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.⁵⁷

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketentuan pasal 168 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dihapus. Seharusnya hakim menggunakan aturan yang terbaru yaitu

⁵⁷ Nurfaqih Irfani, “*Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum*,” Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No. 3, September 2020, hlm. 312.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut Teori Kepastian Hukum yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, memandang bahwa hukum merupakan suatu sistem norma yang menekankan aspek seharusnya, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang seharusnya dilakukan.⁵⁸

Individu menjadikan Undang-undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman dalam bertingkah laku dalam bermasyarakat. Baik diterapkan dalam hubungan antara individu dengan individu maupun individu dengan masyarakat. aturan tersebut menjadi batasan untuk masyarakat dalam melakukan tindakan. Adanya aturan tersebut dan pelaksanaan aturannya menimbulkan kepastian hukum.⁵⁹

Adanya kekeliruan hakim dalam pertimbangan hukum dalam putusan diatas dapat menimbulkan adanya ketidakpastian hukum, karena dalam teori kepastian hukum menekankan pada aspek yang seharusnya, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang seharusnya dilakukan. Aspek seharusnya disini mengandung arti bahwa dalam setiap putusan hakim harus cermat memahami aturan perundang-undangan yang seharusnya diterapkan dalam pertimbangan putusan, hakim tidak boleh menggunakan pasal yang sudah dihapus atau tidak berlaku.

Putusan hakim yang mencerminkan aspek kepastian hukum tentu dalam proses penyelesaian perkara dalam persidangan hakim mempunyai peran untuk menemukan hukum yang tepat. Penerapan

⁵⁸ Donald Albert Rumokoy, “ *Pengantar Ilmu Hukum*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017, hlm. 140.

⁵⁹ *Ibid.* , hlm.141.

hukum harus sesuai dengan perkara atau kasus yang terjadi sehingga hakim dituntut untuk selalu dapat menafsirkan makna undang-undang dan peraturan lain yang dijadikan dasar putusan, karena putusan hakim tersebut merupakan bagian dari proses penegakkan hukum yang memiliki tujuan yaitu kebenaran hukum dan kepastian hukum.

3.2 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Hakim menolak gugatan terkait upah proses dan uang paksa.

3.2.1 Gugatan Upah Proses

a. Pengertian Upah Proses

Upah Proses adalah upah yang harus dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja selama proses perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berlangsung sampai diterbitkannya penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial. Istilah Upah Proses sendiri memang tidak dijelaskan secara rinci oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Khususnya dalam Bab IV yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.⁶⁰

Ketentuan terkait upah proses dalam UU No. 13 Tahun 2003, menegaskan bahwa selama belum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Apabila pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja/buruh, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar upah proses. Hal ini

⁶⁰ Fitriana Gunadi, “Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja”, Jurnal Hukum & Pembangunan Vol. 50 No. 4, Desember 2020, hlm. 868.

sebagaimana yang ditentukan pada ketentuan Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur sebagai berikut:

- 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- 3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”

Dalam perkara ini dasar gugatan penggugat mengajukan upah proses adalah sebagai berikut: “bahwa sampai dengan adanya gugatan tersebut Penggugat tetap mengupayakan penyelesaian atas hak-hak Penggugat yang belum dipenuhi oleh Tergugat terkait PHK tersebut, sehingga Penggugat belum dapat bekerja kembali, termasuk karena tidak diberikannya Surat Keterangan Kerja dan atau Verklaring oleh Tergugat. Oleh karenanya wajar kiranya jika Penggugat meminta Tergugat juga membayar upah proses selama 3 bulan dikalikan upah Penggugat. Oleh karenanya dalam hal ini Penggugat meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar upah proses sebesar 3 x Rp. 5.673.000 = Rp. 17.019.000.- (Tujuh Belas Juta Sembilan Belas Ribu Rupiah). Permintaan upah proses selama 3 bulan tersebut menurut Penggugat adalah wajar adanya dan sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 dan Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung sebagaimana termuat dalam.

- a. Putusan MARI No. 158 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 24 Januari 2008 dalam Perkara antara PT. Jasa Marga melawan Suwanto, dimana MA menghukum Perusahaan (PT Jasa Marga) untuk membayarkan upah proses selama 6 (enam) bulan.
- b. Putusan MARI No. 336 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 10 Juli 2009 dalam perkara antara PT. Bangun Mustika Inti Persada melawan Cynthia Dwi Wulan Indah, dimana MA juga menghukum Perusahaan membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

c. Pertimbangan Hakim Terkait Upah Proses

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan putus hubungan kerja sejak putusan ini diucapkan, maka mengacu pada Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, baik pekerja maupun pengusaha masih memiliki kewajiban dan hak masing-masing, namun demikian, mengingat Penggugat tidak terbukti masih melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya, maka terhadap tuntutan angka 7 mengenai upah proses tidak cukup beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak.

d. Analisis

Dasar hukum yang digunakan penggugat dalam gugatan upah proses adalah Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan Putusan Hakim yang menolak gugatan terkait upah proses, mengacu pada pasal 157A UU Cipta Kerja yang berbunyi: *(1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.*

Perubahan aturan terkait upah proses ini sebenarnya tidak begitu berpengaruh terhadap putusan dalam perkara ini karena dalam kedua aturan tersebut pada prinsipnya tetap sama yaitu “*Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*”. Kewajiban dalam hal ini bagi penggugat adalah melakukan pekerjaan sesuai apa yang telah ada dalam perjanjian kerja dan kewajiban pengusaha adalah membayarkan upah sesuai dalam perjanjian kerja.

Akan tetapi dalam proses pembuktian dalam persidangan ditemukan bukti bahwa Tergugat telah memberikan surat panggilan untuk bekerja secara patut sebanyak 2 kali terhadap Penggugat, namun sekalipun penggugat tidak mengindahkan panggilan kerja tersebut dan penggugat dengan sangat tegas menolak untuk bekerja yang disampaikan jawaban tertulis penggugat atas panggilan kerja yang layak dan patut melalul kuasa hukumnya dengan surat Nomor: 013/JP-LP/V/2021 pada tanggal 30 april 2021.

Dari apa yang dijelaskan diatas menurut hemat penulis, bahwa pertimbangan hakim sudah tepat karena didalam fakta-fakta yang ditemukan didalam persidangan bahwa Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya yaitu menjalankan pekerjaan selama proses pemutusan hubungan kerja oleh sebab itu sudah tepat jika gugatan terkait upah proses tersebut tidak dikabulkan.

Berdasarkan terori keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen menyatakan bahwa:

“Keadilan merupakan sebuah kualitas yang mungkin, tetapi bukan harus, dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik di antara sesama manusia.

baru setelah itu ia merupakan sebuah bentuk kebaikan manusia karena memang manusia itu adil bilamana perilakunya sesuai dengan norma-norma tatanan sosial yang seharusnya memang adil. maksud tatanan sosial yang adil yang adalah bahwa peraturan itu menuntun perilaku manusia dalam menciptakan kondisi yang memuaskan bagi semua manusia dengan kata lain bahwa supaya semua orang bisa merasa bahagia dalam peraturan tersebut”.⁶¹

Putusan hakim yang menolak gugatan terkait upah proses juga selaras dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen yang pada mana prinsipnya bahwa keadilan merupakan sebuah kualitas dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik diantara sesama manusia. Hubungan timbal balik disini dapat diartikan bahwa seseorang yang ingin mendapatkan hak maka harus melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya.

Bahwa dalam perkara ini penggugat menuntut upah proses selama proses pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam fakta-fakta persidangan penggugat terbukti tidak menjalankan kewajibannya untuk tetap bekerja, padahal dalam aturannya yaitu Pasal 157A ayat 1 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa “*Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya*”. Oleh sebab itu maka sudah tepat jika majelis hakim menolak gugatan terkait upah proses.

3.2.2 Gugatan Uang Paksa (*Dwangsom*)

a. Pengertian Uang Paksa (*Dwangsom*)

Dalam praktik peradilan perkara perdata di Indonesia pada umumnya hampir setiap surat gugatan ditemukan adanya tuntutan uang paksa

⁶¹ Prof. Dr. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, “*Pengantar Ilmu Hukum*”, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2020, hlm. 86.

(*dwangsom*). Dasar hukum pemberlakuan *dwangsom* diatur dalam Pasal 606a dan Pasal 606b Rv, Ketentuan Pasal 606a dan Pasal 606b Rv tersebut hanya mengatur secara singkat tentang uang paksa (*dwangsom*) yang isinya sebagai berikut:

Pasal 606a Rv :

“Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa”

Pasal 606b Rv “

“bila keputusan tersebut tidak dipenuhi, maka pihak lawan dari terhukum berwenang untuk melaksanakan keputusan terhadap sejumlah uang paksa yang telah ditentukan tanpa terlebih dahulu memperoleh alas hak baru menurut hukum”⁶²

Subekti dan Tjitrosoedibio menjelaskan bahwa uang paksa ialah sebuah alat eksekusi tidak langsung dalam hal sengketa perkara perdata yang mana dapat ditetapkan jika terhukum atau pihak yang kalah belum atau tidak melaksanakan putusan yang ditetapkan oleh pengadilan yang mengadili.⁶³

Menurut Harifin A. Tumpa menyebutkan bahwa uang paksa sebagai uang yang ditetapkan sebuah pengadilan yang mana tercantum dan disebutkan dalam amar putusan pengadilan jika pihak yang terhukum tidak melaksanakan hukuman pokok yang telah ditetapkan pengadilan dan pelaksanaannya berupa uang yang kemudian dapat diberikan secara langsung ataupun secara tidak

⁶² diakses di <https://www.pphbi.com/mengenal-aspek-yang-dapat-dijatuhi-atau-tidak-dapat-dijatuhi-dwangsom-pada-praktik-peradilan/> pada 22/05/2022

⁶³ Putri Kumala Sari, *Penerapan Uang Paksa dalam Eksekusi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Kepada Pejabat Tata Usaha Negara*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar, Jurnal Ius Civile, hlm 28.

langsung atau dalam jangka waktu tertentu setiap kali terhukum melakukan sebuah pelanggaran.⁶⁴

Gugatan terkait uang paksa dalam perkara yang penulis teliti adalah sebagai berikut: “Demi adanya perlindungan terhadap hak-hak Penggugat, maka apabila Tergugat lalai untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam tuntutan pokok perkara, kiranya Majelis Hakim Yang Mulia mengenakan kepada Tergugat. *Dwangsom* (uang paksa) sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap hari sejak putusan dibacakan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap dan final atas perkara a quo.”

b. Pertimbangan Hakim

“Menimbang, bahwa berpedoman pada ketentuan Pasal 225 HIR, uang paksa (*dwangsom*) hanya mungkin dimintakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang, oleh karena dalam perkara a quo Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka tuntutan Penggugat angka 10 agar Tergugat diperintahkan membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan seluruh isi putusan ini, patut untuk dinyatakan ditolak.”

c. Analisis

Uang paksa (*dwangsom*) merupakan hukuman tambahan maka pada prinsipnya suatu uang paksa itu baru dapat dilaksanakan

⁶⁴ Harifin A. Tumpa, *Memahami Eksistensi Uang Paksa (Dwangsom) dan Implementasinya di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 28.

dan mempunyai daya eksekusi apabila ter hukum tidak mau secara sukarela memenuhi amar/diktum hukuman pokoknya.⁶⁵

Menurut penulis, tidak dikabulkannya gugatan terkait uang paksa karena putusan dari perkara tersebut berupa hukuman pokok yaitu pembayaran sejumlah uang., yang mana untuk membayar hak-hak penggugat seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan tunjangan hari raya, sehingga gugatan terkait uang paksa tidak mempunyai dasar hukum sama sekali.

Tujuan penggugat mengajukan uang paksa adalah melindungi hak-hak penggugat dan agar terggugat segera melaksanakan kewajibannya untuk menunaikan hak-hak penggugat setelah adanya putusan dari majelis hakim. Akan tetapi ketentuan Pasal 606a Rv Indonesia, menyatakan bahwa suatu *dwangsom* tidak dapat dijatuhkan terhadap putusan hakim yang berisi pembayaran sejumlah uang, karena *dwangsom* mempunyai maksud untuk menjamin pelaksanaan sungguh-sungguh dari perjanjian, sedangkan dalam hal hukuman untuk pembayaran sejumlah uang, maka pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa.

Untuk putusan hakim yang berisikan pembayaran sejumlah uang, dapat dilakukan dengan upaya eksekusi biasa yaitu dengan prosedural adanya sita eksekusi dan kemudian dilanjutkan lelang eksekusi, maka tidak diperkenankan adanya uang paksa; Terhukum debitur bukan lagi sebagai pemilik barang yang harus diserahkan, karena adanya keadaan ketidakmampuan atau keadaan darurat dari ter hukum/debitur dan lain sebagainya.

Sehingga dari semua penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa penerapan uang paksa pada suatu putusan pengadilan tidak

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 48.

semua dapat dilaksanakan, adapun penerapan uang paksa (*dwangsom*) tersebut memiliki aspek-aspek tertentu yang dapat membuatnya dieksekusi.

Berdasarkan Teori Keadilan yang dikemukakan oleh L.J Van Apeldoorn menyatakan bahwa:

“Keadilan tidak boleh dipandang sama arti dengan penyamarataan, makna keadilan tersebut bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Akan tetapi keadilan itu menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya. Bahwa tujuan hukum ialah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan di mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.”⁶⁶

Putusan hakim yang menolak gugatan terkait uang paksa atau *dwangsom* mungkin menurut penggugat dianggap tidak adil, akan tetapi dalam menjatuhkan putusan hakim harus sesuai dengan peraturan yang ada. Keadilan yang dimaksudkan dalam putusan hakim adalah yang tidak memihak terhadap salah satu pihak yang berperkara, mengakui adanya persamaan hak dan kewajiban para pihak.

Putusan hakim yang mencerminkan keadilan memang tidak mudah untuk dicarikan tolak ukur bagi para pihak yang berperkara. Sebagaimana dalam teori keadilan yang menyatakan bahwa keadilan tidak boleh dipandang sama arti dengan penyamarataan, makna keadilan tersebut bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Akan tetapi

⁶⁶ L.J. Van Apeldoorn, ” *Pengantar Ilmu Hukum, terj. Oetarid Sadino*”, Jakarta: Pradnya Paramita, 1993, hlm. 11.

keadilan itu menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya.

3.3 Implikasi penggunaan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst terhadap para pihak.

Meskipun dalam gugatannya Penggugat menggunakan dalil gugatan yang menggunakan dasar hukum ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan akan tetapi dalam putusan Pengadilan hubungan industrial Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst Majelis hakim menggunakan pertimbangan hukum berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana dengan menggunakan dasar hukum tersebut berimplikasi terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah:

1. Hak yang didapatkan pekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja antara lain: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.

- a. Uang pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (3) menyatakan bahwa:

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Apabila Majelis Hakim menggunakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan maka pekerja akan mendapat pesangon sebagai berikut:

Uang Pesangon : $2 \times 8 \times \text{Rp. } 5.673.000 = \text{Rp. } 90.768.000.-$

Implikasi yang terjadi setelah perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah adanya perbedaan pada besaran pesangon ketika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja. Seperti dalam perkara ini majelis hakim dalam pertimbangannya merujuk pada aturan turunan Undang-Undang Cipta Kerja yaitu PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 yang berbunyi:

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Jadi Uang Pesangon yang harus dibayarkan pengusaha berdasarkan ketentuan diatas adalah adalah :

$$\text{Uang Pesangon } 0,5 \times 8 \times \text{Rp}5.673.000 = \text{Rp}22.692.000$$

Aturan baru dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait pesangon tersebut tentunya sangat merugikan pihak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, karena terdapat perbedaan ketentuan besaran pesangon dengan selisih yang cukup jauh sehingga hak yang diterima pekerja semakin kecil.

b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)

Uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja diatur di dalam pasal 156 ayat (3) UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebelumnya aturan ini diatur UU Nomor 13 tahun 2003. Terkait aturan perhitungan pesangon, kemudian yang terbaru adalah pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Intinya adalah seperti berikut ini:

Uang penghargaan masakerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah.
- c) masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d) masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e) masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f) masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g) masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Jadi uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar pengusaha kepada pekerja adalah:

$$\text{Uang Penghargaan Masa Kerja: } 1 \times 3 \times \text{Rp}5.673.000 = \text{Rp}17.019.000$$

Jika ditinjau dari putusan ini tidak ada perbedaan besaran uang penghargaan masa kerja baik dalam petitum, anjuran dinas tenaga kerja dan putusan hakim.

c. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada 40 ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja dalam perkara ini sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut.

Uang Cuti : $12/25 \times \text{Rp}5.673.000,00 = \text{Rp}2.723.040,00$

Terkait uang penggantian hak tidak ada perbedaan besaran baik dari anjuran dinas tenaga kerja, gugatan, dan putusan hakim.

Berdasarkan teori negara hukum menurut Mien Rukmini suatu negara hukum minimal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : Legalitas dan tindakan Negara/pemerintahan dalam arti tindakan aparatur Negara yang dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia. Peradilan yang bebas dan tidak memihak, tidak dipengaruhi oleh suatu kekuasaan/kekuatan lain apapun.

Jika merujuk pada teori negara hukum bahwa salah satu ciri negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia. Berbicara tentang hak asasi manusia tentu berkaitan dengan permasalahan diatas, bahwa Implikasi penggunaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang

Cipta Kerja adalah adanya perbedaan yang cukup signifikan terkait besaran pesangon yang nantinya pekerja terima. Besaran pesangon tersebut lebih kecil dibandingkan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentunya hal ini sangat berdampak bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena hak-hak yang harus didapatkan berkurang.

Berkurangnya hak-hak pekerja setelah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan tentu bertentangan dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia, seharusnya negara dapat mengevaluasi kembali aturan-aturan yang mana dapat merugikan pekerja ketika mengalami pemutusan hubungan kerja.

BAB IV

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dapat ditempuh melalui jalur non litigasi maupun litigasi. Penyelesaian melalui jalur non litigasi yaitu melalui perundingan bipatrit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase serta jalur litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dimulai dengan melakukan perundingan bipatrit akan tetapi gagal, kemudian penggugat menempuh upaya mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi namun tidak juga mencapai kata sepakat selanjutnya mediator pada suku dinas tenaga kerja mengeluarkan surat anjuran yang pada intinya pengusaha membayarkan hak-hak penggugat seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses akan tetapi kedua belah pihak menolak anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja tersebut.

Kemudian pekerja tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Klas IA dengan Nomor Perkara 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt.Pst. menurut penulis bahwa upaya yang dilakukan oleh pekerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diatas sudah melalui tahapan yang benar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan analisis putusan ini ditemukan perbedaan pendapat mengenai penggunaan dasar hukum yang digunakan oleh penggugat dan majelis hakim. Penggugat dalam gugatannya menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan aturan turunannya yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021. Menurut hemat penulis sesuai asas *Lex Posterior de rogat legi priori* yang artinya bahwa Peraturan Perundang-undangan yang baru/yang berlaku kemudian mengalahkan peraturan perundang-undangan yang lama atau terdahulu yang mengatur hal yang sama, oleh karenanya Perkara tersebut sudah tepat jika dasar hukum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain hal tersebut dalam putusan ini juga terdapat kekeliruan hakim dalam salah satu pertimbangan hukumnya kekeliruan tersebut berupa penggunaan aturan yang sudah dihapus atau tidak berlaku lagi.

Terkait tidak dikabulkannya gugatan terkait upah proses dikarenakan pihak penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sesuai undang-undang yang berlaku. Dalam aturan tersebut mewajibkan semua pihak untuk tetap menjalankan kewajibannya. Kewajiban bagi penggugat dalam perkara ini adalah untuk tetap bekerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Terkait tidak dikabulkannya gugatan terkait uang paksa atau *dwangsom* dikarenakan putusan tersebut berupa pembayaran sejumlah uang. Dengan demikian gugatan terkait uang paksa tersebut tidak mempunyai dasar hukum sama sekali.

Berdasarkan hasil penelitian dari putusan Nomor 322/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Ps Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Kerja pasca revisi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jelas bahwa terjadi berbagai macam perubahan aturan, ada pasal yang tetap, diubah dan dihapus. Keadaan tersebut berimplikasi atau berdampak terhadap hak-hak pekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu berkurangnya besaran uang pesangon yang diterima pekerja. Berkurangnya hak yang seharusnya didapat pekerja tentu merupakan salah satu dampak negatif dari Undang-Undang Cipta Kerja. Kemudian karena undang-undang tersebut masih baru masih ditemukan kesalahan dalam pembuatan gugatan.

5.2 Saran

5.2.1 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut

1. Dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diperlukan kecermatan dalam memahami perkara yang dihadapi. Penggugat atau kuasa hukum sebaiknya memahami aturan-aturan hukum yang berlaku pada saat gugatan diajukan ke pengadilan.
2. Sebaiknya majelis hakim juga harus teliti dalam melakukan pertimbangan hukum dan dalam putusannya harus memperhatikan asas keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.
3. Kepada penggugat atau kuasa hukumnya agar dapat lebih memahami terkait penerapan hukuman tambahan berupa uang pasa atau *dwangsom* dalam perkara perselisihan hubungan industrial terutama terkait pemutusan hubungan kerja, yang dalam hukuman pokoknya berupa pembayaran sejumlah uang.
4. Penulis berharap aturan dalam bidang ketenagakerjaan dievaluasi dan perbaiki kembali oleh pemerintah khususnya

terkait pemutusan hubungan kerja, kemudian aturan tersebut juga harus memperhatikan rasa keadilan bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amirudin. 2016. *“Pengantar Metode Penelitian Hukum”*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Apeldoorn L.J. Van. 1993. *”Pengantar Ilmu Hukum, terj. Oetarid Sadino”*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Asshiddiqie, Jimly. 2018. *Konstitusi dan Keadilan Sosial*. Jakarta. PT Kompas Media Nusantara.
- Asshiddiqie Jimly. 2012. *“Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi”*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Azhary, Tahir. 1992. *Negara Hukum*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Bachtiar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan. Unpam Press.
- Diantha, I Made Pasek. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Efendi Joanedi dan Ibrahim Johnny. 2020. *“Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris”*. Kencana. Jakarta.
- Farianto Willy. 2019. *“Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja”*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Fultoni A.M. dan Aminah Siti. 2009. *“Mengelola Legal Clinic”*. ILRC. Jakarta.
- Harjoprajitno, Purbadi. 2015. *Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis*. Jakarta. Purbadi Publisher.

- HS Salim dan Nurbani Erlies Septiana. 2020. *“Pengantar Ilmu Hukum”*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- HS Salim. 2017. *Penerapan Teori Hukum*. Depok. Raja Grafindo
- Hutabarat Ramli. 1985. *“Persamaan di Hadapan Hukum (Equality Before The Law) di Indonesia”* Jakarta. Balai Aksara Yudhistira dan Pustaka Saadiyah.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Logika dan Prosedur Penelitian, Pengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*. Jakarta. STIA LAN.
- Kamarusdiana. 2008. *Filsafat Hukum*. Jakarta. UIN Jakarta Press.
- Marzuki Peter Mamud. 2021. *“Pengantar Ilmu Hukum”*. Jakarta. Kencana.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Kencana.
- Moloeng, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Pujiastuti Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang. Semarang University Press
- Purwati, Ani. 2020. *Metode Penelitian Hukum Teori & Praktek*. Surabaya. CV Jakad Media Publishing.
- R. Bodgan & Tailor S.J. 1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif, ed. Terjemahan Arief Furchan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Rahayu Devi. 2019. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya. Scopindo.

- Rumokoy Albert Donald. 2017. “ Pengantar Ilmu Hukum”. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Said, Muhtar. 2015. “*Mengulas Kembali Negara Integralistik, dalam Soepomo: Perg ulatan Tafsir Negara Integralistik*” Thafa Media. Yogyakarta.
- Said, Muhtar. 2019. *Asas-Asas Hukum Administrasi Negara* Thafa Media. Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji,Sri. 2013. *Penelitian Hukum Normatif Sebuah Tinjauan Singkat*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sulaiman Abdullah dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta . YPPSDM
- Sulaiman, Abdullah Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta. YPPSDM.
- Syamsudin. M. 2007. “*Operasionalisasi Penelitian Hukum*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi Eko. 2016. “*Hukum Ketenagakerjan*”. Jakarta. Sinar Grafika.
- Wijayanti Asri. 2022. “ *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*”. Bandung. Lubuk Agung.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Jurnal**
- Gunadi, Fitriana. 2020. *Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum & Pembangunan Vol. 50 No. 4.
- Haryono Rommy. 2019. Mewujudkan Aspek Keadilan Dalam Putusan Hakim Peradilan Perdata, *Jurnal Media Hukum dan Peradilan*. 4.2

Irfani, Nurfaqih. 2020. *Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No. 3.

Sialagan, Haposan. 2016 *Penerapan prinsip negara hukum di indonesia*.
Jurnal Sosial Humaniora. Volume 18 No. 2.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH-PER)

Internet

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>

<https://www.kejari-bone.go.id/artikel/detail/1/analisa-konsep-keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-dalam-penegakan-hukum-tindak-pidana-pertambahan.html>

<https://www.pphbi.com/mengenal-aspek-yang-dapat-dijatuhi-atau-tidak-dapat-dijatuhi-dwangsom-pada-praktik-peradilan/>