

**HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR PANDEMI COVID-19
(STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 336
K/PDT.SUS-PHI/2021)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum

Oleh:

NAUFAL ZUHDI
NPM: 1606200318



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2022**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dia merupakan surat ini agar diwujudkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA

**UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitian Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 04 April 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : NAUFAL ZUHDI
NPM : 1606200318
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR PANDEMI COVID-19 (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 336K/PDT.SUS-PHI/2021)

Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901

ANGGOTA PENGUJI :

1. Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
2. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
3. Assoc. Prof. Dr. AHMAD FAUZI, S.H., M.Kn

- 1.
- 2.
3. _____



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : NAUFAL ZUHDI
NPM : 1606200318
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR PANDEMI COVID-19 (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 336K/PDT.SUS-PHI/2021)

PENDAFTARAN : Tanggal. 17 Januari 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Sripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. Faisal, S.H., M.Hum.

NIDN: 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Ahmad Fauzi .SH.M.Kn

NIDN: 0110128801



JMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

terjadi saat ini agar disebut
dari tengahnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAH-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : NAUFAL ZUHDI
NPM : 1606200318
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR
PANDEMI COVID-19 (Studi Putusan Mahkamah
Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, Desember 2022

DOSEN PEMBIMBING

Dr. AHMAD FAUZI, S.H., M.Kn
NIDN. 0104067601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dilarang menjiplak surat ini agar disebarkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAH-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NAUFAL ZUHDI
NPM : 1606200318
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR PANDEMI COVID-19 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 9 Maret 2023

Saya yang menyatakan



NAUFAL ZUHDI



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UIN-PT/IBU/2011
Pusat Administrasi: Jalan Muktiar Basri No. 3 Medan 20138 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/IBU/2011
Pusat Administrasi: Jalan Muktiar Basri No. 3 Medan 20138 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan



**KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : NAUFAL ZUHDI
NPM : 1606200318
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR PANDEMI COVID-19 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-Phi/2021)
PEMBIMBING : Dr. AHMAD FAUZI, S.H., M.Kn

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
15-03-2022	Revisi Judul	
25-03-2022	Seminar Proposal	
08-05-2022	Bab I	
22-05-2022	Bab II	
05-06-2022	Revisi bab II	
18-06-2022	Bab III	
25-07-2022	Revisi Bab III	
15-12-2022	Revisi Bab III	
14-01-2023	Acc untuk disidangan	

Diketahui Dekan

(Dr. Faisal, S.H., M.Hum)

Desen Pembimbing

(Dr. Ahmad Fauzi, S.H., M.Kn)

ABSTRAK

HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DENGAN DASAR PANDEMI COVID-19 (STUDI PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 336 K/PDT.SUS-PHI/2021)

Oleh:

NAUFAL ZUHDI

Covid 19 merupakan bencana global yang menyerang seluruh negara tidak terkecuali Indonesia. Dampak dari peristiwa tersebut meliputi banyak aspek termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Pengusaha tidak sedikit yang mengambil kebijakan untuk merumahkan atau melakukan karantina terhadap pekerja. Tidak jarang kebijakan tersebut dapat diterima oleh pekerja sehingga menimbulkan perselisihan hak antara pengusaha dan pekerja. Kebijakan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada pekerja menginisiasi pekerja untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-Phi/2021. Rumusan masalah dalam skripsi ini bagaimana hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021, bagaimana akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi covid-19, Apa pertimbangan hukum hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Penulisan skripsi ini menggunakan metode telaah pustaka (*library research*) untuk mentelaah data-data sekunder. Jenis data penelitian ini adalah data sekunder. Bahan hukum primer dan sekunder disusun secara sistematis dan dianalisis secara kualitatif.

Kesimpulan dari pembahasan adalah hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah hak uang pesangon, hak uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan THR. Akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi covid-19 adalah pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja sebagaimana hak-hak yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang antara lain adalah hak uang pesangon, hak uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Pertimbangan hukum hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sehingga PHK diambil sebagai solusi dari perselisihan tersebut. Pekerja tidak dapat dikualifikasikan sebagai PHK atas pengunduran diri sebab perhitungan hari yang menjadi acuan keliru karena turut menghitung hari sabtu dan minggu sebagai hari kerja. Surat peringatan I dan surat peringatan II merupakan bentuk indisipliner sehingga atas hal tersebut PHK dapat dibenarkan.

Kata Kunci : Hak, Akibat, PHK, Covid 19

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul “ **Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dengan Dasar Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-Phi/2021)**”. Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada : Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Faisal, S.H., M. Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Zainuddin, S.H., M.H. dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi, SH., MH

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Dr.Ahmad Fauzi S.H.,M.Kn Dosen Pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasih dan mendidik dengan curahan kasih sayang. Semoga Allah membalas kebaikannya. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan perannya, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana layaknya karya manusia yang daif. Akan tetapi, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, 7 Oktober 2022
Penulis

Naufal Zuhdi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Faedah Penelitian.....	8
B. Tujuan Penelitian	8
C. Definisi Operasional	9
D. Keaslian Penelitian	9
E. Metode Penelitian	11
1. Jenis dan pendekatan penelitian	11
2. Sifat penelitian.....	12
3. Sumber data	12
4. Alat pengumpul data.....	13
5. Analisis data	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Hak pekerja.....	15
1. Pengertian Pekerja.....	15
2. Pengertian Pemberi Kerja.....	19
3. Hak Pekerja.....	20
B. Pemutusan Hubungan Kerja.....	25

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	25
2. Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja.....	29
3. Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja.....	34
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021.....	39
B. Akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi covid-19	49
C. Apa pertimbangan hukum hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021	62
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA.

LAMPIRAN.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut diperhatikan. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Kebijakan pemerintah untuk memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut PSBB) berdampak pada tenaga kerja di Indonesia yang terpaksa harus dirumahkan, karena mengingat penyebaran virus ini sangat cepat, dan seluruh perusahaan ikut merasakan dampaknya. Banyak perusahaan akhirnya memutuskan hubungan kerja dengan para karyawannya dikarenakan pandemic

¹ F.Winarni , 2006, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta : Pustaka Widyatama, halaman 89

Corona Virus Disease (selanjutnya disebut Covid-19) yang semakin meningkat dengan cepat bahkan perusahaan hingga mengeluarkan keputusan ekstrim yakni Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), di rumahkan, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, bekerja sebagian, dikurangi gajinya, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar).

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya berakhir dengan PHK sehingga diperlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.²

1. Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya, tidak semua hak dasar menjadi hak normatif. Contohnya hak jaminan untuk bekerja;
2. Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.³

PHK merupakan suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai

² Halili Toha. 2018. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*. Jakarta: Bina Aksara, halaman 14.

³ Surya Perdana. 2017. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama. halaman 2.

keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.⁴ PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan. Khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak *psycologis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya.⁵ PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan adalah penyelesaian melalui pengadilan non litigasi sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menyelesaikan permasalahan dengan musyawarah, (*bipartite*) artinya tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial dan upaya terakhir yang dilakukan melalui mediasi pada dinas tenaga kerja kabupaten/kota dan Provinsi apabila kabupten/kota belum ada mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PPHI) pada pengadilan Negeri di Provinsi.⁷

⁴ Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 158.

⁵ F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono. 2015. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, halaman 88.

⁶ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 2018. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara, halaman 129.

⁷ Abdul Khakim. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 4.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengacu Undang-Undang 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi tolak ukur digunakan dalam perselisihan hubungan kerja atau PHK antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.⁸

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, berupa:⁹

1. Uang pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK;
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja;
3. Ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan, fasilitas perumahan, dan lain-lain

Beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa Covid-19 sering menggunakan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) atau efisiensi dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja.

Praktiknya, tidak semua kebijakan tersebut memiliki dampak yang baik bagi pekerja sehingga tidak jarang pekerja lebih dulu memilih untuk mengakhiri hubungan kerja akibat adanya hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi. Contoh kasus

⁸ *Ibid.*, halaman 5.

⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, halaman 47.

yang dapat dicermati terkait dengan pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pihak pekerja adalah sebagai berikut.

- 1) Asep Nugraha, (selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT) adalah karyawan PT. Conch Cement Indonesia (selanjutnya disebut TERGUGAT) mulai bekerja pada tanggal 5 Juni 2016 sebagai staf Keselamatan Kesehatan Kerja Lindungan Lingkungan (K3LL) dimana saat itu TERGUGAT awal melakukan pembangunan (konstruksi) untuk kantor dan produksi, selanjutnya pada Tanggal 28 September 2018 PENGGUGAT diangkat sebagai Karyawan tetap oleh TERGUGAT dengan posisi terakhir sebagai Supervisor K3LL
- 2) Bahwa awal persoalan terjadi antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 20 Maret 2020 , PENGGUGAT dipanggil oleh manajemen TERGUGAT, dimana objek pemanggilan tersebut terkait kebijakan perusahaan (TERGUGAT) akan mengkarantina seluruh Karyawan diwilayah Perusahaan (tidak boleh pulang) mulai pertanggal 01 April 2020 sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan dengan pertimbangan pandemi Covid-19, jika setuju maka PENGGUGAT diharuskan menandatangani dokumen yang telah disediakan, namun jika tidak setuju PENGGUGAT akan dirumahkan dengan mendapatkan hak gaji setiap bulannya disamaratakan dengan seluruh Karyawan sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan harus pula menandatangani dokumen yang telah disediakan.

- 3) Bahwa atas tawaran sebagaimana tersebut, PENGGUGAT menerima opsi dirumahkan hanya saja keberatan dengan nilai gaji sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) yang telah ditawarkan, mengingat posisi PENGGUGAT saat itu memiliki jabatan struktural sebagai Supervisor K3LL, PENGGUGAT menginginkan ada kebijakan agar jangan disamakan gajinya dengan Karyawan lain yang dirumahkan, PENGGUGAT menginginkan ada penambahan minimal gaji pokok dengan tawaran PENGGUGAT bersedia bekerja di rumah (*work from home*/WFH) dan siap hadir ke perusahaan jika sewaktu-waktu diminta keahliannya dibidang K3LL, selanjutnya atas permintaan PENGGUGAT tersebut TERGUGAT akan mempertimbangkannya.
- 4) Bahwa sampai tanggal 31 Maret 2020 belum ada kejelasan hak dari TERGUGAT, sehingga akhirnya pada tanggal 01 April 2020 PENGGUGAT tetap berangkat bekerja ke perusahaan (TERGUGAT) namun PENGGUGAT tidak bisa masuk karena ditahan oleh petugas keamanan atas intruksi manajemen TERGUGAT, atas kejadian tersebut pada harihari selanjutnya PENGGUGAT tetap datang ke perusahaan (TERGUGAT) untuk bekerja namun tetap dilarang masuk, sehingga pada akhirnya tepatnya tanggal 05 April 2020 TERGUGAT meminta PENGGUGAT untuk tidak masuk kantor lagi karena secara otomatis telah memilih untuk dirumahkan, dan permintaan PENGGUGAT untuk dinaikan gajinya selama dirumahkan sebagaimana permintaan dinyatakan ditolak.

- 5) Bahwa atas peristiwa tersebut PENGGUGAT melaporkannya ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Serang untuk dilakukan TRIPARTIT, namun tidak ada kesepakatan sampai pada akhirnya Disnaker Kabupaten Serang mengeluarkan anjuran dan isi anjuran tersebut PENGGUGAT menolaknya sampai akhirnya penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;
- 6) Bahwa niat TERGUGAT menganggap PENGGUGAT memilih opsi dirumahkan dengan memperoleh hak gaji setiap bulannya, akan tetapi hak tersebut tidak pula diberikan sampai dengan gugatan diajukan yakni semenjak bulan April, Mei, Juni, Juli 2020 (4 bulan).

Akibat peristiwa tersebut, PENGGUGAT mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Serang yang pada petitumnya menginginkan agar majelis hakim dapat memutus Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, serta meminta agar hak-hak PENGGUGAT berupa gaji yang belum dibayarkan beserta uang pesangon ketika pemutusan hubungan kerja diputus, dapat dibayarkan oleh TERGUGAT.

Berdasarkan masalah hukum yang telah diuraikan di atas, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dengan Dasar Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021)"**.

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021?
- b. Bagaimana akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi covid-19?
- c. Apa pertimbangan hukum hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat:

- a. Secara akademis memberikan sumbangan pemikiran khususnya yang berkaitan dengan masalah n hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.
- b. Manfaat praktis
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan dan informasi khususnya pada pihak-pihak yang melakukan proses penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja melalui mediasi.
 - 2) Sebagai wawasan untuk memahami dan menganalisis penyelesaian perselisihan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaturan hak-hak bagi para pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini antara lain:

1. Hak-hak pekerja adalah kumpulan hak perundangan dan hak asasi manusia yang didakwa berkenaan hubungan pekerjaan antara pekerja dan majikan. Hak ini selalunya diperoleh melalui undang-undang pekerjaan dan buruh.¹⁰
2. Akibat adalah sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa (perbuatan, keputusan); persyaratan atau keadaan yang mendahuluinya.¹¹
3. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
4. Corona Virus Disease 2019 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan peneliti baik dilingkungan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun penelusuran

¹⁰ *Ibid.*, halaman 19.

¹¹ <https://kbbi.web.id/akibat>, diakses tanggal 3 September 2022 pukul 13:52 WIB

secara *online*, diketahui bahwa penelitian tentang “Analisis Yuridis Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dengan Dasar Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021)” belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya. Peneliti namun menemukan tema penelitian yang hampir serupa dengan judul penelitian diatas dengan perbedaan dalam perumusan masalah yang dibahas yaitu:

1. Skripsi Auliana Rismita, NPM 1606200232, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2020, yang berjudul “ Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan Pandemic Corona Virus Disease 2019”. Rumusan masalah yang dijadikan penelitian adalah :
 - a. Bagaimana pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja?
 - b. Bagaimana hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*?
 - c. Bagaimana akibat hukum terhadap pengusaha atas penggunaan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pengusaha atas penggunaan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah? Skripsi Rizki Ayu Margina, NPM 618110004, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, Tahun 2022, yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi

Covid 19 Di Kota Mataram”. Rumusan masalah yang dijadikan penelitian antara lain adalah :

- a. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid 19?
- b. Bagaimana cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid 19 di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram?

Berdasarkan penelitian tersebut di atas, dapat dicermati bahwa tema yang diteliti dalam penelitian ini belum pernah diteliti secara khusus pada penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian yang otentik dan jauh dari unsur plagiarisme serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah atau secara akademik.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yang dalam hal ini adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

¹²Bambang Sunggono. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 32

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹³

3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian yang terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu berupa peraturan perundang-undangan yang mempunyai relevansi yang kuat terhadap objek yang akan diteliti dalam penelitian ini, terdiri dari :
 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19).
 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi
 5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease (Covid-19)
 6. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam

¹³*Ibid*, halaman 184.

Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

7. Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021

- b. Bahan hukum sekunder yaitu berupa buku hukum, jurnal hukum, dan literatur hukum lainnya yang memiliki relevansi erat dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier yaitu ensiklopedia, bahan hukum dari internet, bibliografi dan sebagainya.

4. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian untuk mendapatkan gambaran atau informasi tentang penelitian yang sejenis dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari internet, jurnal dan ensiklopedia guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Offline* yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung mengunjungi serta membeli buku, perpustakaan guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.
- b. *Online* yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Analisis data

Data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dianalisis dengan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan dan berhubungan dengan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak dengan dasar pandemi covid 19.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hak Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.¹⁴ Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lebih lanjut disebutkan dalam Pasal 1 angka (3) tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dalam dunia kerja pada dasarnya ditandai dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian dapat diartikan

¹⁴ <http://kbbi.web.id/buruh>, diakses tgl 18 September 2022.

sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Hal tersebut berarti bahwa dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Perjanjian dengan kata lain akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban-kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut.¹⁵ Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana kedua belah pihak setuju untuk melakukan suatu (prestasi), sehingga dapat dikatakan para pihak tersebut bersepakat menerima prestasi dan saling memberi kontrapresiasi.

Satu diantara bentuk perjanjian yang lazim dipraktikan dalam masyarakat adalah perjanjian kerja sebagaimana yang telah disinggung pada pembahasan diatas. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yaitu pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua yang disebut pekerja (buruh).¹⁶ Naskah perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur dan syarat sehingga layak dan sah disebut sebagai perjanjian kerja sehingga memiliki kekuatan hukum dalam pelaksanaannya.

Pendapat Aloysius Uwiyono yang dikutip oleh Yuliana Yuli menyebutkan bahwa hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia berkaitan erat dengan

¹⁵ Tagor Simanjuntak, 2014, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Yogyakarta : Aksara Sukses, halaman 1

¹⁶ Yuliana yuli w, *et.all*, 2018, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT), *Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember*, halaman 189

hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha.¹⁷ Judge Bartolome` Rios Salmeron dalam pendapat yang cenderung serupa mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).¹⁸

Zainal Asikin turut berpendapat bahwa hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁹

Yuliana Yuli berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian atau kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja²⁰. Perjanjian kerja apabila ditarik pengertian menurut Pasal 1 Angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Pasal 52 Ayat (1) juga mengatur tentang syarat sahnya perjanjian yaitu : Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.

¹⁷ *Ibid*, halaman 190

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, halaman 65.

²⁰ Yuliana Yuli, *Op.Cit* , halaman 186

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan.

Hubungan kerja itu lahir ketika adanya perjanjian antar majikan dan pekerja/buruh, dan syarat sahnya suatu perjanjian itu sesuai dengan ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apabila di dalam perjanjian point a dan poin b tidak dipenuhi di dalam perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja tersebut dapat di batalkan, tetapi apabila poin c dan poin d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Jenis perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian dapat dihapus, karena ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak, undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian, ditentukan oleh para pihak atau undang-undang dengan terjadinya peristiwa tertentu, pernyataan menghentikan perjanjian yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau oleh salah satu pihak, karena keputusan hakim, tujuan perjanjian telah tercapai, dengan perjanjian para pihak.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang

dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

2. Pengertian Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 Angka (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 1 Angka (5) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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.

Pasal 1 Angka (6) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut menyebutkan bahwa perusahaan adalah :

- 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.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dicermati bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang memberi pekerjaan terhadap tenaga kerja atau pekerja dengan memberikan imbalan atau upah.

3. Hak Pekerja

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja / buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkejakan pekerja / buruh dengan memberi upah.²¹

Hak pekerja pada dasarnya adalah hak yang harus diterima pekerja selama menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hak-hak pekerja tersebut wajib dipenuhi oleh pemberi kerja selama pekerja dalam masa bekerja. Definisi hak pekerja secara lugas pada dasarnya tidak ditemukan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun apa yang menjadi hak pekerja disebutkan secara sporadis dalam beberapa pasal undang-undang tersebut. Hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah :

- a. Hak memperoleh perlakuan Yang Sama Tanpa Diskriminasi. Hak ini diatur dalam Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan

²¹ Iman Soepono. 2009. *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan halaman 1

kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

- b. Hak memperoleh pelatihan kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Serta pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “ Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”. Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja.
- c. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.” Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.” Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.

- d. Hak memilih penempatan kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.
- e. Hak-hak pekerja perempuan hak-hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003:
1. Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
 2. Pasal 76 Ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
 3. Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesucilaan dan keamanan selama bekerja.
 4. Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.
 5. Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 6. Pasal 82 ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan, dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 7. Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
 8. Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.
- f. Hak lamanya waktu bekerja. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:

- 1) 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
 - 2) 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- g. Hak Bekerja Lembur Hak bekerja lembur dalam Pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:
- (1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
 - (2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
 - (3) Berhak Mendapatkan Upah lembur.
- h. Hak istirahat dan cuti bekerja. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:
- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b) Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu ;
 - c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
 - d) Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.
- i. Hak Beribadah. Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang

diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

j. Hak Perlindungan Kerja. Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam Pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Moral dan Kesusilaan.
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.

k. Hak mendapatkan upah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.

- 1) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.
- 2) Setiap pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah dengan ketentuan pada pasal 93 ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 :
 - a) 4 bulan pertama mendapatkan upah 100%
 - b) 4 bulan kedua mendapatkan upah 75%

- c) 4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%
 - d) Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.
- l. Hak kesejahteraan. Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.
 - m. Hak bergabung dengan serikat pekerja. Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 UU No 13 Tahun 2003.
 - n. Hak mogok kerja. Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 138 UU no 13 tahun 2003. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
 - o. Hak uang pesangon. Setiap pekerja/buruh yang terkena PHK berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan pada pasal 156 UU no 13 tahun 2013

B. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) adalah terputusnya hubungan kerja antara buruh dan majikan sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka

(25) berbunyi PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur pada BAB XII mulai Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, diantaranya menentukan pengusaha dengan pekerja sama-sama memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja disertai dengan pengaturan tentang segala akibat hukumnya.

Husni menyebutkan bahwa dalam teori hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu

- 1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh.
- 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/pengusaha.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.²²

PHK oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan atas permintaan oleh pemohon (pengusaha, pekerja, atau keluarganya) untuk dilakukannya pembatalan atas perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja atas alasan penting. Pengadilan yang dimaksud adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²³ Perselisihan yang dapat dibawa ke pengadilan perselisihan hubungan industrial meliputi hal-hal sebagai berikut:

²² Lalu Husni, Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, halaman, halaman 179

²³ Eko Wahyudi, dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, halaman 72

- a. Perselisihan hak, yaitu 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, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian 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, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan atarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.²⁴

Imam Soepomo yang menyebutkan soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi buruh dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja tetapi

²⁴ *Ibid*, halaman 108

dalam praktik majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.²⁵

Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih lanjut menyebutkan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan beberapa alasan sebagaimana yang dicantumkan pada Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Isi pasal tersebut antara lain :

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan

²⁵ Imam Soepomo. 2007. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, halaman 66.

mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi 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).

2. Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) :

Pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja pada dasarnya adalah berakhirnya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Hubungan kerja akan berakhir karena sebab-sebab tertentu. Pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain. Praktiknya tiap-tiap pemberhentian buruh harus didasarkan atas alasan yang membenarkan pemberhentian itu. Alasan-alasan tersebut juga harus setelah meninjau secara mendalam syarat-syarat untuk menjalankan perusahaan sehingga PHK tidak dilakukan dengan alasan yang tidak logis.²⁶

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan-alasan berupa terdapat keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha yang

²⁶ Lalu Husni, *Op.Cit.*, halaman 46.

mengakibatkan hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi sehingga solusinya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Beberapa alasan pemutusan hubungan kerja yang memiliki korelasi dalam penelitian skripsi ini diatur dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bunyi pasal tersebut antara lain :

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi 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).

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut menyebutkan apabila pemutusan hubungan kerja tersebut hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal ini berarti tidak memperbolehkan adanya penghentian perjanjian kerja secara sepihak.

Abdussalam berpendapat bahwa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur perusahaan untuk tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, bila pekerja atau buruh mematuhi kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.²⁷

Penting untuk diketahui bahwa berdasarkan pasal 151 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK terhadap pekerja/buruh tidak bisa dilakukan sekehendak pengusaha atau pihak perusahaan. Bunyi lengkap dari isi Pasal 151 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib

²⁷ H.R. Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Restu Agung, , halaman 109

dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- 3) 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

Berakhirnya hubungan kerja harus mengacu pada perjanjian kerja maupun perjanjian perburuhan dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁸ Faktor dalam menerapkan pemutusan hubungan kerja antara lain adalah sebagai berikut :

a. Sebab yang jelas

Sebab-sebab terjadinya PHK dapat berasal dari pekerja/buruh itu sendiri, berasal dari pengusaha/majikan ataupun di luar kedua belah pihak. Sebab-sebab yang jelas ini berkaitan dengan alasan diadakannya PHK. PHK oleh buruh dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dalam masa percobaan buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
- 2) Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- 3) Perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan menurut kebiasaan, maka buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pengakhiran.
- 4) Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa memperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran dan tanpa persetujuan majikan, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum, kecuali apabila:
 - a) Membayar ganti kerugian.
 - b) Adanya alasan mendesak dari buruh.²⁹

²⁸ Lalu Husni, *Op.Cit.*, halaman 44.

²⁹ FX. Djumialdji. *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 14-15.

Alasan-alasan tersebut harus dinyatakan secara jelas sehingga dapat menghilangkan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha/majikan atas pekerja/buruh. Hal ini juga berkaitan dengan hak-hak buruh yang timbul atas PHK tersebut seperti hak atas pesangon, ganti kerugian, dan uang penghargaan.³⁰

PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.³¹

b. Berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha/majikan

Perjanjian kerja mengakibatkan pekerja/buruh dan pengusaha/majikan terikat dan harus memenuhi hak di satu sisi dan kewajiban di sisi lain. Hubungan kerja telah berakhir yang berarti pula perjanjian kerja berakhir, maka hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha/majikan. PHK menimbulkan hak dan kewajiban bagi buruh dan majikan. Hak dan kewajiban ini bukan lagi hak dan kewajiban di bidang kerja.

Hak buruh di antaranya adalah meliputi hak untuk mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku selain itu buruh juga berhak untuk

³⁰ *Ibid.*, halaman 16.

³¹ *Ibid.*, halaman 94.

mendapatkan surat keterangan dari pengusaha. Di sisi lain buruh berkewajiban untuk meninggalkan setiap fasilitas yang ditempati.³²

c. Mendapat ijin dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat

Prinsipnya PHK dilarang. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.³³

PHK diperbolehkan karena alasan-alasan tertentu setelah mendapat ijin dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat. Pasal 2 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 menyebutkan bahwa setiap PHK di Indonesia harus mendapat ijin dari Panitia Daerah untuk PHK perseorangan dan dari Panitia Pusat untuk PHK massal.

Pasal 6 Kep-150/Men/2000 disebutkan bahwa pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

3. Hak Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja memiliki akibat hukum antara kedua belah pihak diantaranya adalah pemenuhan hak pekerja setelah dilakukannya pemutusan kerja. Hak pekerja ketika pemutusan

³² *Ibid.*, halaman 48.

³³ Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 65.

hubungan kerja dilakukan diantaranya adalah uang pesangon. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja menurut isi Pasal 1 Angka (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disebut Kepmenaker 78/2001).

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (selanjutnya disebut UPMK) dan uang penggantian hak (selanjutnya disebut UPH) dapat diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK karena:

- a. Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan(Pasal 157 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- b. Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha(Pasal 161 ayat (3) Undang-undang nomor13 tahun 2003);
- c. Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan) (Pasal 153 jo. Pasal 161 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- d. PHK Massal karena perusahaan rugi atau *force majeure* (Pasal 164 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- e. PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi (Pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);

- f. Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja (Pasal 163 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- g. Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja (Pasal 163 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- h. Perusahaan pailit (Pasal 165 Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- i. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166 Undang-undang nomor 13 tahun 2003);
- j. Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan) (Pasal 172 Undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja turut didapat apabila pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja pada pengusaha atau pemberi kerja. Hak-hak tersebut dapat dicermati pada ketentuan yang diatur dalam Pasal 169 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih

- d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh
- e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pasal 169 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut mempertegas hak pekerja yang mengajukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 Ayat (1) bahwa pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali pada ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diartikan bahwa pemberian uang pesangon hanya dapat diberikan apabila terjadinya pemutusan hubungan disebabkan oleh hal-hal diatas, sesuai dengan ketentuan yang ada, bila terjadi hal diluar peraturan maka tidak pemberian diwajibkan.

E. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tahap I : Tahap persiapan yaitu pengesahan judul serta mencari buku-buku dan literatur-literatur yang memerlukan waktu 4 minggu.

- Tahap II : Tahap pelaksanaan, yaitu membuat proposal, pengesahan proposal dan mengadakan seminar proposal memerlukan waktu selama 4 minggu.
- Tahap III : Tahap penyelesaian, yaitu tahap ini dipergunakan untuk melengkapi data dan literatur yang diperlukan dan pada tahap ini penulis akan melakukan penelitian kepustakaan (*library research*) dan selanjutnya menyelesaikan skripsi, memerlukan waktu selama 10 minggu.
- Tahap IV : Tahap penyempurnaan, memerlukan waktu selama 3 minggu.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hak-Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021

Hubungan kerja pada dasarnya disepakati antara pekerja dan pemberi kerja melalui perjanjian kerja. Hal tersebut senada dengan pendapat Zainal Asikin yang menyebutkan bahwa hubungan antara buruh dan majikan dilihat setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain yaitu majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.³⁴ Husni dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia turut mempertas bahwa yang disebut dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.³⁵

Hubungan kerja apabila dicermati melalui isi Pasal 1 Angka (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

³⁴ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, halaman 65

³⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, halaman 53

Praktiknya dalam hubungan kerja tidak selamanya berlangsung dengan harmonis sehingga adakalanya timbul konflik bagi kedua belah pihak yaitu antara pemberi kerja (pengusaha atau majikan) dan penerima kerja (pekerja atau buruh). Akibat dari hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut tidak jarang diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³⁶ PHK lebih lanjut apabila merujuk pada Pasal 1 Ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 disebutkan bahwa PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Husmi berpendapat bahwa PHK pada dasarnya merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekeraburuh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.³⁷

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi

³⁶ I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar", dalam *Jurnal Kerta Semaya*, Vol.01, No.06, Juli 2013, halaman.3

³⁷ Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, 2015, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta", dalam *Jurnal Kerta Semaya*, Vol.03, No.03, Mei 2015, halaman.2

karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena faktor-faktor lain. PHK oleh buruh dapat pula terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK.³⁸

Husni lebih lanjut menyebutkan bahwa dalam teori hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu

- 1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh.
- 3) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/pengusaha.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.³⁹

PHK sebagaimana pendapat Husni diatas, apabila dikorelasikan dengan objek Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menjadi bahan penelitian, maka dapat dicermati bahwa PHK dalam konteks putusan tersebut pihak yang mengajukan PHK berasal dari pihak buruh atau pekerja.

Penting untuk diketahui bahwa PHK baik atas kebijakan pengusaha/pemberi kerja maupun atas permohonan pekerja, tidak menghilangkan hak-hak pekerja diantaranya adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang pada dasarnya harus diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja sebagaimana yang telah diatur secara baku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan pesangon diatur dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi

³⁸ Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, halaman 161

³⁹ Lalu Husni, *Op.Cit*, halaman 179

pemutusan hubungan kerja (“PHK”), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Perhitungan uang pesangon ditentukan melalui besarnya gaji pokok pekerja/buruh yang diterima di setiap bulannya, uang pesangon ini juga dijumlahkan dengan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rumus perhitungan besarnya uang pesangon, dapat dirujuk pada ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) paling sedikit sebagaiberikut :

- a) masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g) masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h) masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan besaran uang penghargaan masa kerja lebih lanjut turut diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan 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;
- (h) masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah. (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi :
1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan mengenai hak-hak diatas apabila dikorelasikan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 maka dapat dicermati bahwa PENGUGGAT mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial agar pada dirinya dilakukan PHK oleh TERGUGAT atas dasar gaji yang tidak dibayarkan selama 3 (tiga) bulan berturut beserta tunjangan hari raya (selanjutnya disebut THR) oleh TERGUGAT.

Putusan tersebut lebih lanjut dapat dicermati bahwa PENGUGGAT menuntut beberapa hak PHK antara lain adalah hak uang pesangon, hak uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan THR. Rincian besarnya hak

PENGGUGAT tersebut dengan gaji pokok PENGGUGAT sebesar Rp 4.492.694,00 (empat juta empat ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh empat rupiah) adalah sebagai berikut :

Uang Pesangon 1 x 3 x Rp 4.492.694,00	= Rp13.478.082,00
Uang Penghargaan Masa Kerja (kurang dari 3 tahun)	= Rp 0,00
Uang Penggantian Hak 15% x Rp13.478.082,00	= Rp 2.021.712,00
Tunjangan Hari Raya tahun 2020	= <u>Rp 4.492.694,00</u> +
Jumlah seluruhnya	Rp19.992.488,0

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UUPPHI), pekerja yang tidak memperoleh hak-haknya dalam lingkungan bekerja dapat memperjuangkan hak-hak yang dimaksud pada pengadilan hubungan industrial yang dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.⁴⁰ Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke dinas tenaga kerja setempat.

Terbitnya UUPPHI yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 merupakan sarana upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial yang secara konkrit diatur pada Pasal 3 sampai dengan Pasal 155 UUPPHI. Asri menyebutkan bahwa upaya hukum yang dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja dapat

⁴⁰ Asri Wijanti, *Op.Cit*, halaman 195

dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial.⁴¹ Pengertian dari masing-masing upaya hukum tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- (1) Bipartit diajukan kepada lembaga penyelesai perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka (10) UUPPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UUPHI.⁴²
- (2) Upaya hukum mediasi apabila dirujuk berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (11) UUPPHI, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Upaya mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UUPHI.
- (3) Konsiliasi Berdasarkan ketentuan pasal 1 Angka (13) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat

⁴¹ *Ibid*

⁴² *Ibid*, halaman 185

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Konsiliasi diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 UUPPHI.

- (4) Arbitrase Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka (15) UUPHI, arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar 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. Arbitrase diatur dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 53 UUPPHI.
- (5) Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) PHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolute dari PHI disebutkan dalam Pasal 56 UUPPHI, yaitu pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus pada :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak,
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan
- c. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dicermati bahwa hak yang diajukan PENGGUGAT dalam perkara pemutusan hubungan kerja yang terdapat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 antara lain adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Berdasarkan isi Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 lebih lanjut dapat dicermati bahwa PENGGUGAT sebelum mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial telah terlebih dahulu melakukan tripartit yaitu perundingan dimana upaya bipartit dianggap gagal, maka akan dilanjutkan ke tahap upaya tripartit. Ketentuan mengenai tripartit terdapat dalam Pasal 13 Ayat (2) UU PPHI yang menyebutkan mediasi sebagai upaya penyelesaian perselisihan dengan menghadirkan pihak pekerja, pengusaha dengan pemerintah sebagai pihak ketiga.

Pasal 13 Ayat (1) huruf (d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi (selanjutnya disebut Permenaker No.17 Tahun 2014) menyebutkan bahwa pihak ketiga yang dimaksud adalah merupakan seorang mediator atau pegawai instansi pemerintahan yang mengeluarkan anjuran tertulis dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu 10 hari sejak mediasi pertama.

B. Akibat Hukum Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pandemi Covid-19

Dunia dilanda wabah virus corona yang menyebar dengan sangat cepat ke seluruh dunia dan hal ini mendorong pemerintah Indonesia melakukan upaya dan mengambil kebijakan penanganan virus corona (Covid-19). Presiden RI menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan. Pemerintah juga menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).

Keppres Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan pada pokoknya menetapkan dua hal, yaitu:

1. *Covid-19* diakui sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.
2. Kondisi tersebut menimbulkan kewajiban untuk dilakukannya upaya penanggulangan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Menteri Kesehatan mengeluarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Kebijakan Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar antara lain:

- 1) Peliburan sekolah dan tempat kerja;

- 2) Pembatasan kegiatan keagamaan;
- 3) Pembatasan kegiatan di tempat/fasilitas umum;
- 4) Pembatasan kegiatan sosial budaya;
- 5) Pembatasan moda transportasi;
- 6) Pembatasan kegiatan lainnya terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Kondisi kedaruratan masyarakat yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah, maka pemerintah kemudian menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Secara hirarki peraturan perundang-undangan, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dibentuk berdasarkan norma yang diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan.

Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Indonesia saat ini sudah semakin meningkat dan meluas lintas wilayah dan lintas negara yang diiringi dengan jumlah kasus dan/atau jumlah kematian. Peningkatan tersebut berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia, sehingga diperlukan percepatan penanganan *Covid-19* dalam bentuk tindakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka menekan penyebaran *Covid-19* semakin meluas.

Menyikapi wabah *Coronavirus Covid 19* ini, sebagai seorang mu'min, maka sebaiknya selain melakukan ikhtiar karantina atau *social distancing* ini dan dapat bertafakkur lebih jauh, sebagai muslim semua wabah ini adalah sebuah

rahmat Allah swt sebagai sebuah peringatan bagi yang berpikir untuk terus menjadikannya sebagai wasilah atau jalan untuk terus banyak mendekatkan diri kepada Allah Swt, sehingga ketika tingkat kepasrahan tinggi maka akan dirasakan ketenangan dan dengan segala usaha dan doa keselamatan juga kepada Allah Swt.

Hadis riwayat Imam Bukhari diceritakan, suatu kali Aisyah bertanya kepada Nabi SAW tentang wabah penyakit. Rasulullah SAW bersabda:

Wabah penyakit itu adalah orang-orang yang Dia kehendaki. Allah menjadikannya sebagai rahmat bagi orang-orang yang beriman. Jika terjadi suatu wabah penyakit, ada orang yang menetap di negerinya, ia bersabar, hanya berharap balasan dari Allah Swt. Ia yakin tidak ada peristiwa yang terjadi kecuali sudah ditetapkan Allah. Maka, ia mendapat balasan seperti mati syahid.⁴³

Covid 19 memberikan dampak pada banyak aspek tidak terkecuali dalam aspek ketenagakerjaan. Contoh konkrit dampak covid 19 terhadap aspek ketenagakerjaan dapat dicermati pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

Isi putusan tersebut dapat dicermati bahwa permasalahan antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT bermula dari Tergugat yang membuat kebijakan berupa 2 (dua) opsi terkait dengan wabah/pandemi covid 19, opsi yang pertama yaitu karyawan termasuk PENGGUGAT diminta untuk melakukan karantina di mess perusahaan, tidak boleh pulang ke rumah sampai dengan waktu yang tidak ditentukan terhitung mulai 1 April 2020 dengan gaji dibayar penuh dan diberikan uang makan Rp50.000.000,00 sedangkan opsi kedua bagi yang tidak

⁴³ Indriya, *Konsep Tafakkur Dalam Alquran Dalam Menyikapi Coronavirus Covid-19*, Jurnal Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Volume 7 Tahun 2020, halaman 215.

bersedia dikarantina di mess karyawan termasuk Penggugat, dapat bekerja di rumah (*Work From Home/WFH*) dengan diberikan gaji Rp1.500.000,00 perbulan.

PENGGUGAT atas kebijakan tersebut meminta agar bekerja di rumah tetapi gaji tidak disamakan dengan karyawan lain karena PENGGUGAT mempunyai jabatan stuktural akan tetapi TERGUGAT menolak permintaan PENGGUGAT tersebut. Bahwa atas perselisihan tersebut PENGGUGAT tidak masuk bekerja secara terus-menerus 5 (lima) hari berturut-turut dari tanggal 1 April 2020 sampai dengan 5 April 2020 dan Tergugat sudah memanggil PENGGUGAT untuk bekerja kembali akan tetapi PENGGUGAT tidak hadir untuk bekerja, maka TERGUGAT mendalilkan bahwa PENGGUGAT dikualifikasikan mengundurkan diri sejak tanggal 9 April 2020 sebagaimana ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Faktanya, ternyata tanggal 4 dan 5 April 2020 adalah hari Sabtu dan Minggu yang merupakan hari libur, sehingga Penggugat tidak masuk bekerja belum ada 5 (lima) hari berturut-turut dan pada tanggal 6 April 2020 Penggugat telah datang pada TERGUGAT dan bertemu HRD untuk menyampaikan permasalahan tersebut akan tetapi permasalahan tersebut tetap tidak ada kesepakatan selanjutnya PENGGUGAT pulang dan pada tanggal 7 dan 8 April 2020 PENGGUGAT datang kembali kepada TERGUGAT tetapi hanya di tempat *security*. Oleh karena itu PENGGUGAT tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, karena disamping tidak bekerjanya Penggugat belum ada 5

(lima) hari berturut-turut juga ketidakhadiran Penggugat mempunyai alasan untuk melakukan penyelesaian perselisihan.

Perselisihan tersebut PENGGUGAT selalu minta perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, selanjutnya PENGGUGAT membawa perselisihan melalui proses mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang dan namun Anjuran Mediator tidak dilaksanakan oleh Tergugat. Bahwa dengan demikian seharusnya belum ada pemutusan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT, karena bisa saja PENGGUGAT mengambil opsi kedua yaitu untuk bekerja di rumah/WFH dengan gaji Rp1.500.000,00 per bulan, namun demikian TERGUGAT sejak bulan April 2020 sudah menghentikan gaji PENGGUGAT, hal demikian dapat dikatakan TERGUGAT sudah tidak menghendaki adanya hubungan kerja dengan PENGGUGAT.

Kasus diatas apabila dilihat dalam perspektif TERGUGAT, maka benar bahwa menurut Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama tiga hari kerja dengan dialamatkan pada alamat

pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat mangkir berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja

Menilik kebijakan PHK yang dilakukan perusahaan, harus dilihat dari berbagai sisi. Misalnya peristiwa covid 19 yang dialami perusahaan yang dalam hal ini ditafsirkan sebagai *force majeure*. Beberapa produk hukum yang bisa menjadi acuan terkait PHK dengan alasan *force majeure* antara lain Pasal 164 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa.

Regulasi terkait *force majeure* apabila dicermati melalui Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) tidak ditemui secara spesifik mengenai istilah *force majeure*, namun ada beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman tentang *force majeure* di dalam KUHPerdata, diantaranya Pasal 1244 KUHPerdata, Pasal 1245 KUHPerdata, Pasal 1545 KUHPerdata, Pasal 1553 KUHPerdata, Pasal 1444 KUHPerdata, Pasal 1445 KUHPerdata dan Pasal 1460 KUHPerdata.⁴⁴

Force majeure tidak didefinisikan secara konkrit dalam KUHPerdata, namun pengaturannya di Indonesia terdapat dalam Pasal 1244 KUHPerdata dan

⁴⁴ H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah : Penemuan dan Kaidah Hukum*, Prenada Media, halaman 115

1245 KUHPerdata. Apabila dikaji lebih lanjut ketentuan tersebut lebih menekankan bagaimana tata cara penggantian biaya, rugi dan bunga namun dapat dijadikan acuan sebagai pengaturan *force majeure*. Pada klausa *force majeure* memberikan perlindungan yang diberikan terhadap kerugian yang disebabkan oleh kebakaran, banjir, gempa, hujan badai, angin topan, (atau bencana alam lainnya), pemadaman listrik, kerusakan katalisator, sabotase, perang, invasi, perang saudara, pemberontakan, revolusi, kudeta militer, terorisme, nasionalisasi, blokade, embargo, perselisihan perburuhan, mogok, dan sanksi terhadap suatu pemerintahan

KUHPerdata sebagaimana yang telah disebutkan diatas tidak memberikan defenisi tentang keadaan memaksa, namun hanya memberikan batasan. Sehingga dari batasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan memaksa adalah suatu keadaan tidak terduga, tidak disengaja, dan tidak dapat dipertanggung jawabkan oleh debitur, dimana debitur tidak dapat melakukan prestasinya kepada kreditur dan dengan terpaksa peraturan hukum juga tidak diindahkan sebagaimana mestinya, hal ini disebabkan adanya kejadian yang berada di luar kekuasaannya dan keadaan ini dapat dijadikan alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti kerugian.⁴⁵

Riduan Syahrani menjelaskan *overmacht* sering juga disebut *force majeure* yang lazimnya diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebut dengan “sebab kahar”. Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa

⁴⁵ Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia,, halaman 104

force majeure atau *vis major* dapat diterima sebagai suatu alasan untuk tidak memenuhi pelaksanaan kewajiban karena hilangnya/lenyapnya objek atau tujuan yang menjadi pokok perjanjian. Keadaan ini ditujukan terhadap pelaksanaan secara fisik dan hukum, bukan dikarenakan hanya kesulitan dalam melaksanakan kewajiban.

Mieke Komar Kantaatmadja memberikan pandangan senada mengenai *force majeure* dengan pendapat yaitu:

- a. Perubahan suatu keadaan tidak terdapat pada waktu pembentukan perjanjian.
- b. Perubahan tersebut perihal suatu keadaan yang fundamental bagi perjanjian tersebut.
- c. Perubahan tersebut tidak dapat diperkirakan sebelumnya oleh para pihak.
- d. Akibat perubahan tersebut haruslah radikal, sehingga mengubah luas lingkup kewajiban yang harus dilakukan menurut perjanjian itu.
- e. Penggunaan asas tersebut tidak dapat diterapkan pada perjanjian perbatasan dan juga terjadinya perubahan keadaan akibat pelanggaran yang dilakukan oleh pihak yang mengajukan tuntutan.⁴⁶

Force majeure pada Pasal 1244 KUHPerdara menyebutkan jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.

⁴⁶ Harry Purwanto, Keberadaan Asas Rebus Sic Stantibus Dalam Perjanjian Internasional, Dalam *Jurnal Mimbar Hukum Edisi Khusus*, November 2011, halaman 115.

Pasal 1245 KUHPerdata lebih lanjut menyebutkan bahwa tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.

Penting diketahui dari adanya *force majeure* adalah siapakah yang harus menanggung resiko dari adanya peristiwa yang merupakan *force majeure* tersebut. Di dalam suatu perjanjian pada umumnya selalu memasukan klausula mengenai *force majeure*. Hal ini agar para pihak mengerti antara kelalaian yang disebabkan oleh para pihak itu sendiri dan kelalaian yang terjadi karena keadaan memaksa

Overmacht ditujukan terhadap suatu peristiwa yang menghambat terpenuhinya prestasi oleh debitur dikarenakan berada di luar kemampuannya, bukan hambatan yang dibuat secara sengaja atau oleh karena kelalaian, hambatan karena kelalaian merupakan kejadian yang disebabkan oleh tindakan diri pribadi debitur atau adanya *vreemde oorzaak* (sebab luar).⁴⁷

Unsur-unsur yang menyatakan bagaimana suatu keadaan dapat dinyatakan sebagai *force majeure*, lazimnya memiliki kesamaan dalam setiap aturan hukum dan putusan pengadilan. Unsur-unsur tersebut antara lain: Pertama, peristiwa yang terjadi akibat suatu kejadian alam. Kedua, peristiwa yang tidak dapat diperkirakan akan terjadi. Ketiga, peristiwa yang menunjukkan ketidakmampuan untuk

⁴⁷ M.Yahya Harahap, 1982, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung : Alumni 1982, halaman. 89 - 90.

melaksanakan kewajiban terhadap suatu kontrak baik secara keseluruhan maupun hanya untuk waktu tertentu.

Keadaan memaksa menurut para sarjana hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh debitur untuk melakukan prestasi terhadap suatu kewajiban. Pikiran mereka tertuju pada bencana alam atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghidarinya, sehingga menyebabkan debitur tidak mungkin untuk menepati janjinya. Contohnya objek yang diperjanjikan telah musnah. Pandangan ini mulai surut dengan adanya argumentasi bahwa *overmacht* dapat bersifat relatif dengan ketentuan bahwa kewajiban yang dibebankan kepada debitur dapat dilaksanakan melalui cara-cara lain.⁴⁸

Sifat mutlak dan relatif *overmacht* menunjukkan perbedaan antara mutlak yang dikaitkan dengan pembatalan atau batal terhadap suatu kewajiban debitur, dengan relatif yang diartikan dengan gugur. Pembatalan atau batal dikaitkan dengan musnahnya objek perjanjian, sedangkan relatif menunjukkan suatu prestasi dapat dilakukan oleh debitur tetapi tidak memiliki nilai dalam pandangan kreditur.⁴⁹

Sifat mutlak dan tidaknya (relatif) *overmacht* coba dirinci oleh Abdulkadir Muhammad sebagai berikut :

1. Keadaan yang menunjukkan tidak dapat dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang membinasakan (memusnahkan) dan menghancurkan benda objek perjanjian. Keadaan ini menunjukkan sifat mutlak dari *force majeure*.

⁴⁸ Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, halaman 56

⁴⁹ Abdulkadir Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung : Alumni, halaman 206 (selanjutnya disebut Abdulkadir I)

2. Keadaan yang menunjukkan tidak dapat dipenuhinya prestasi karena suatu peristiwa yang dapat menghalangi perbuatan debitur untuk memenuhi prestasi. Keadaan ini dapat bersifat mutlak atau relatif.
3. Keadaan yang menunjukkan ketidakpastian karena tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada saat mengadakan perjanjian baik oleh debitur maupun kreditur. Keadaan ini menunjukkan bahwa kesalahan tidak berada pada kedua pihak khususnya debitur.⁵⁰

Sukarmi mengutarakan pendapat yang serupa dengan kalimat yang lebih sederhana menyatakan bahwa keadaan memaksa atau *force majeure* terbagi atas mutlak (absolut) dan relatif. *Force majeure* mutlak memiliki arti bahwa tidak dimungkinkan sama sekali untuk melaksanakan perjanjian karena barang atau objek perjanjian sudah hapus misalnya karena bencana alam. Sedangkan *force majeure* relatif, suatu perjanjian masih dimungkinkan untuk dilaksanakan walaupun berada dalam keadaan memaksa namun dengan adanya pengorbanan yang besar dari si berhutang.⁵¹

Force Majeur apabila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya dapat dibeda-bedakan yaitu sebagai berikut :

- a. *Force majeure* permanen, suatu *force majeure* dikatakan bersifat permanen jika sama sekali sampai kapan pun suatu prestasi yang terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi. Misalnya jika barang yang merupakan objek dari kontrak tersebut musnah diluar kesalahan debitur.⁵²
- b. *Force majeure* temporer, sebaliknya, suatu *force majeure* dikatakan bersifat temporer bilamana terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak

⁵⁰ Abdulkadir Muhammad, 1992, *Hukum Perikatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti, halaman 28 (selanjutnya disebut Abdulkadir II)

⁵¹ Sukarmi, 2008, *Cyber Law-Electrical Contract Internet (Computer Network) Law dan Legislations*, Bandung : Pustaka Sutra, halaman 40

⁵² Amran Suadi, 2018, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah : Penemuan Kaidah Hukum*, Jakarta : Prenamedia Group, halaman 119

tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu, misalnya karena terjadi peristiwa tertentu, dimana setelah peristiwa tersebut berhenti, prestasi tersebut dapat dipenuhi kembali.⁵³

Covid 19 sebagai peristiwa yang dianggap *force majeure* dalam kebijakan pengusaha merumahkan atau karantina karyawan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 pada dasarnya dapat dijadikan alasan pembenar untuk melakukan kebijakan tersebut dengan catatan pengaturan perihal *force majeure* harus dicantumkan terlebih dahulu dalam salah satu klausul perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Mahfud MD menegaskan bahwa *force majeure* tidak bisa secara otomatis dijadikan alasan pembatalan kontrak tetapi memang bisa dijadikan pintu masuk untuk bernegosiasi dalam membatalkan atau mengubah isi kontrak. Kontrak harus tetap dilaksanakan sesuai dengan isinya karena menurut Pasal 1338 KUHPdata menyatakan setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Sehingga, selama kontrak tidak diubah dengan kontrak baru yang disepakati tetap berlaku mengikat seperti undang-undang.⁵⁴

Perjanjian kerja sebagaimana yang telah disebut diatas pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yaitu pihak pertama (perusahaan) dan pihak kedua

⁵³ *Ibid*

⁵⁴Arie Exchell Prayogo Dewangker, Penggunaan Klausula Force Majeure Dalam Kondisi Pandemi, dalam *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, Vol.8 No.3 Edisi Agustus 2020, halaman 310

yang disebut pekerja (buruh).⁵⁵ Naskah perjanjian kerja harus memuat unsur-unsur dan syarat sehingga layak dan sah disebut sebagai perjanjian kerja sehingga memiliki kekuatan hukum dalam pelaksanaannya. Oleh karenanya apabila pengusaha ingin mengambil kebijakan khususnya dalam hal ini terkait covid 19 sebagai alasan untuk merumahkan atau melakukan karantina pada pekerja pada dasarnya harus mengacu pada perjanjian kerja yang telah disepakati antar pihak yaitu pekerja dan pengusaha.

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum.⁵⁶ Akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi Covid-19 maka hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berakhir dan pekerja tidak lagi memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan. Namun, akibat hukum yang timbul bagi pengusaha selain berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka pengusaha dalam hal ini wajib memenuhi hak-hak pekerja yang mengalami PHK sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 Ayat hingga Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak-hak dalam Pasal 156 Ayat hingga Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas apabila dikorelasikan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 maka hak yang dimaksud PENGGUGAT adalah hak uang pesangon, hak uang penghargaan

⁵⁵ Yuliana yuli w, *Op.Cit*, halaman 189

⁵⁶ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika,) hlm 295

masa kerja, uang penggantian hak dan THR yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT.

Berdasarkan uraian diatas dapat dicermati bahwa akibat hukum PHK dengan latar belakang covid 19 serupa dengan akibat hukum PHK yang lazim ditemukan pada umumnya yaitu adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, serta pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK oleh pengusaha.

C. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021

Halim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu⁵⁷. Teori hukum Perburuhan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bahasan diatas dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

- a) Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa :
“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”Penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum ada diatur dalam Pasal 154 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masapercobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;

⁵⁷Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, halaman. 178

- 3) Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.⁵⁸

Pemutusan hubungan kerja demi hukum baik pengusaha dan pekerja/buruh bersifat pasif karena hubungan tersebut berakhir sesuai dengan waktu perjanjian yang telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.

- b) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh;

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh adalah pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja/buruh tanpa ada unsur paksaan, murni keputusan dari pihak pekerja/buruh itu sendiri.⁵⁹ Pasal 162 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh adalah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pekerja/buruh dapat melakukan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan) apabila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- (1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;

⁵⁸ Abdul Khakim, *Op.Cit*, halaman 180

⁵⁹ *Ibid*, halaman 182

- (2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- (3) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
- (4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- (5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- (6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Isi pasal diatas pekerja/buruh harus berhati-hati karena bila alasan-alasan yang di ajukan tidak terbukti benar, maka dapat berakibat fatal bagi pekerja/buruh itu sendiri yaitu bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha tanpa harus ada penetapan, dan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Untuk pekerja/buruh yang sakit berkepanjangan juga dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha.

Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kehendak berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, persahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja semata-mata hanya berdasarkan keinginan dari pengusaha itu sendiri karena ada di atur dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, walaupun seluruh upaya telah dilakukan, 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.
3. Perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) apabila benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila dan perjudian lingkungan kerja
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan.

- 8) Dengan ceroboh maupun sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang di ancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Eko berpendapat bahwa persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah bukti pendukung:

- (1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - (2) Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan;
 - (3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 orang saksi.⁶⁰
- d) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan (PHI)

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan atas permintaan oleh pemohon (pengusaha, pekerja, atau keluarganya) untuk dilakukannya pembatalan atas perjanjian kerja antar pengusaha dan pekerja atas alasan penting. Pengadilan yang dimaksud adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁶¹

96 ⁶⁰ Eko Wahyudi, dkk, 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika, halaman

⁶¹ *Ibid*, halaman 72

Perselisihan yang dapat dibawa ke pengadilan perselisihan hubungan industrial meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perselisihan hak, yaitu 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, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan atarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.⁶²

Uraian diatas apabila dikorelasikan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini, maka dapat dicermati bahwa PHK terjadi kepada pekerja dikategorikan pada PHK oleh pengadilan, sebab sengketa antara pengusaha dan pekerja diselesaikan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial.

Kronologi kasus PHK yang menjadi objek penelitian skripsi pada pengadilan tingkat pertama dalam Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg disebutkan bahwa :

- (1) Asep Nugraha, (selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT) adalah karyawan PT. Conch Cement Indonesia (selanjutnya disebut TERGUGAT) mulai bekerja pada tanggal 5 Juni 2016 sebagai staf Keselamatan Kesehatan Kerja Lindungan Lingkungan (K3LL) dimana saat itu TERGUGAT awal melakukan pembangunan (konstruksi) untuk kantor dan produksi, selanjutnya pada Tanggal 28 September 2018

⁶² *Ibid*, halaman 108

- PENGGUGAT diangkat sebagai Karyawan tetap oleh TERGUGAT dengan posisi terakhir sebagai Supervisor K3LL
- (2) Bahwa awal persoalan terjadi antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah pada tanggal 20 Maret 2020, PENGGUGAT dipanggil oleh manajemen TERGUGAT, dimana objek pemanggilan tersebut terkait kebijakan perusahaan (TERGUGAT) akan mengkarantina seluruh Karyawan di wilayah Perusahaan (tidak boleh pulang) mulai pertanggal 01 April 2020 sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan dengan pertimbangan pandemi Covid-19, jika setuju maka PENGGUGAT diharuskan menandatangani dokumen yang telah disediakan, namun jika tidak setuju PENGGUGAT akan dirumahkan dengan mendapatkan hak gaji setiap bulannya disamaratakan dengan seluruh Karyawan sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan harus pula menandatangani dokumen yang telah disediakan.
 - (3) Bahwa atas tawaran sebagaimana tersebut, PENGGUGAT menerima opsi dirumahkan hanya saja keberatan dengan nilai gaji sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) yang telah ditawarkan, mengingat posisi PENGGUGAT saat itu memiliki jabatan struktural sebagai Supervisor K3LL, PENGGUGAT menginginkan ada kebijakan agar jangan disamakan gajinya dengan Karyawan lain yang dirumahkan, PENGGUGAT menginginkan ada penambahan minimal gaji pokok dengan tawaran PENGGUGAT bersedia bekerja di rumah (*work from home*/WFH) dan siap hadir ke perusahaan jika sewaktu-waktu diminta keahliannya dibidang K3LL, selanjutnya atas permintaan PENGGUGAT tersebut TERGUGAT akan mempertimbangkannya.
 - (4) Bahwa sampai tanggal 31 Maret 2020 belum ada kejelasan hak dari TERGUGAT, sehingga akhirnya pada tanggal 01 April 2020 PENGGUGAT tetap berangkat bekerja ke perusahaan (TERGUGAT) namun PENGGUGAT tidak bisa masuk karena ditahan oleh petugas keamanan atas intruksi manajemen TERGUGAT, atas kejadian tersebut pada hari-hari selanjutnya PENGGUGAT tetap datang ke perusahaan (TERGUGAT) untuk bekerja namun tetap dilarang masuk, sehingga pada akhirnya tepatnya tanggal 05 April 2020 TERGUGAT meminta PENGGUGAT untuk tidak masuk kantor lagi karena secara otomatis telah memilih untuk dirumahkan, dan permintaan PENGGUGAT untuk dinaikan gajinya selama dirumahkan sebagaimana permintaan dinyatakan ditolak.
 - (5) Bahwa atas peristiwa tersebut PENGGUGAT melaporkannya ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Serang untuk dilakukan TRIPARTIT, namun tidak ada kesepakatan sampai pada akhirnya Disnaker Kabupaten Serang mengeluarkan anjuran dan isi anjuran tersebut PENGGUGAT menolaknya sampai akhirnya penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;
 - (6) Bahwa niat TERGUGAT menganggap PENGGUGAT memilih opsi dirumahkan dengan memperoleh hak gaji setiap bulannya, akan tetapi hak

tersebut tidak pula diberikan sampai dengan gugatan diajukan yakni semenjak bulan April, Mei, Juni, Juli 2020 (4 bulan).⁶³

PENGGUGAT lebih lanjut dalam petitumnya menginginkan agar hakim mengabulkan point-point yang antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya
- b. Menyatakan sah dan berharga semua alat bukti yang diajukan oleh PENGGUGAT dalam perkara ini;
- c. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT putus karena Putusan Pengadilan;
- d. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak gaji PENGGUGAT yang belum dibayarkan pada bulan April, Mei, Juni, Juli 2020 (4 bulan) x Rp 4.492.694,- = Rp 17.970.776,- (tujuh belas juta sembilan ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus tujuh puluh enam rupiah);
- e. Menghukum TERGUGAT untuk membayar tunjangan hari raya (THR) Idul Fitri tahun 2020 yang belum dibayarkan kepada PENGGUGAT sebesar Rp 8.392.694,- (delapan juta tiga ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh empat rupiah);
- f. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak kepada PENGGUGAT berupa 2 (dua) kali Hak/PMTK total sebesar Rp 143.115.414,- (seratus empat puluh tiga juta seratus lima belas ribu empat ratus empat belas rupiah).⁶⁴

Majelis hakim pada putusan tingkat pertama dalam Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg memutuskan:

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat
- 3) dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 9 April 2020;
- 4) Menghukum Tergugat untuk membayar uang pisah dan penggantian hak sebesar Rp.5.750.000,- (lima juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah)
- 5) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- 6) Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 6.000,00 (enam ribu rupiah).⁶⁵

⁶³ Salinan Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg, halaman 2 - halaman 5

⁶⁴ *Ibid*, halaman 8 - halaman 9

⁶⁵ *Ibid*, halaman 37

PENGGUGAT yang tidak puas pada putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial tingkat pertama tersebut mengajukan kasasi, dimana pada tingkat kasasi majelis hakim membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 93/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Srg tanggal 4 November 2020 dan mengadili sendiri dengan isi putusan sebagai berikut :

- (1) Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk sebagian
- (2) Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT sejak 27 April 2021 dikarenakan Penggugat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (3) Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp19.992.488,00 (sembilan belas juta sembilan ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah)
- (4) Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- (5) Membebankan biaya perkara kepada negara.⁶⁶

Pertimbangan hukum hakim pada putusan tingkat kasasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

Hakim menilai bahwa perselisihan yang timbul antara PENGGUGAT sebagaimana yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian ini membuat PENGGUGAT tidak masuk bekerja secara terus-menerus 5 (lima) hari berturut-turut dari tanggal 1 April 2020 sampai dengan 5 April 2020 dan TERGUGAT sudah memanggil PENGGUGAT untuk bekerja kembali akan tetapi PENGGUGAT tidak hadir untuk bekerja, maka TERGUGAT mendalilkan bahwa Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sejak tanggal 9 April 2020

⁶⁶ Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021, halaman 9 – halaman 10

sebagaimana ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hakim lebih lanjut menimbang bahwa ternyata tanggal 4 dan 5 April 2020 adalah hari Sabtu dan Minggu yang merupakan hari libur, sehingga PENGGUGAT tidak masuk bekerja belum ada 5 (lima) hari berturut-turut dan pada tanggal 6 April 2020 PENGGUGAT telah datang pada TERGUGAT dan bertemu HRD untuk menyampaikan permasalahan tersebut akan tetapi permasalahan tersebut tetap tidak ada kesepakatan sehingga selanjutnya PENGGUGAT pulang dan pada tanggal 7 dan 8 April 2020 PENGGUGAT datang kembali kepada TERGUGAT tetapi hanya di tempat *security*, oleh karena itu PENGGUGAT tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, karena disamping tidak bekerjanya PENGGUGAT belum ada 5 (lima) hari berturut-turut juga ketidakhadiran PENGGUGAT mempunyai alasan untuk melakukan penyelesaian perselisihan.

Hakim menilai bahwa atas perselisihan tersebut PENGGUGAT selalu minta perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, selanjutnya Penggugat membawa perselisihan melalui proses mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang dan namun Anjuran Mediator tidak dilaksanakan oleh TERGUGAT. Hakim atas hal tersebut berpendapat bahwa dengan demikian seharusnya belum ada pemutusan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT, karena bisa saja Penggugat mengambil opsi kedua yaitu untuk bekerja di rumah/WFH dengan gaji Rp1.500.000,00 per bulan, namun demikian TERGUGAT sejak bulan April 2020

sudah menghentikan gaji PENGGUGAT, hal demikian dapat dikatakan TERGUGAT sudah tidak menghendaki adanya hubungan kerja dengan PENGGUGAT.

Hakim dalam pertimbangan hukumnya berpendapat bahwa di sisi lain di dalam gugatannya PENGGUGAT mohon pemutusan hubungan kerja dengan pemberian uang pesangon dan hak-hak lainnya, hal ini mengindikasikan kedua belah pihak menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja sebab apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan tidak membawa manfaat kedua belah pihak. Bahwa oleh karena Penggugat sudah pernah diberikan Surat Peringatan I dan II karena melakukan indisipliner, berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memperhatikan permohonan subsider kedua belah pihak, maka adalah adil dan patut hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT untuk diakhiri terhitung sejak putusan ini dibacakan dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁷

PHK tersebut mewajibkan TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT kompensasi PHK berupa uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3)

⁶⁷Isi ketentuan Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut antara lain adalah : dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Pasal 161 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih lanjut menyebutkan bahwa : Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), ditambah dengan tunjangan hari raya (THR) tahun 2020 dengan perhitungan sebagai berikut: Masa Kerja: 28 September 2018 sampai dengan 27 April 2021 (2 tahun 7 bulan), upah terakhir Rp4.492.694,00 Uang Pesangon $1 \times 3 \times \text{Rp}4.492.694,00 = \text{Rp}13.478.082,00$ Uang Penghargaan Masa Kerja (kurang dari 3 tahun) = Rp 0,00, Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}13.478.082,00 = \text{Rp} 2.021.712,00$, Tunjangan Hari Raya tahun 2020 = Rp 4.492.694,00 + Jumlah seluruhnya Rp19.992.488,00 (sembilan belas juta sembilan ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah).

Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut.

Pertimbangan hukum hakim sebagaimana yang telah disebutkan pada bahasan kasus diatas pada dasarnya merupakan kewenangan hakim karena telah diatur dalam Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa putusan diambil berdasarkan sidang permusyawaratan hakim yang bersifat rahasia. Pasal 14 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman lebih lanjut menyebutkan bahwa dalam sidang permusyawaratan, setiap hakim wajib menyampaikan

pertimbangan atau pendapat tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan.

Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan yang merdeka, seperti yang dinyatakan dalam penjelasan Pasal 24 dan Pasal 25 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Syarat-syarat untuk menjadi dan untuk diberhentikan sebagai hakim ditetapkan dengan undang-undang. Hal ini berarti bahwa kedudukan para hakim harus dijamin oleh undang-undang.

Kasus PHK yang menjadi objek penelitian skripsi ini apabila dicermati pada tingkat pertama dalam Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg dan tingkat kasasi pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 terdapat perubahan vonis hakim.

Peneliti dalam hal ini sepakat pada pertimbangan hukum dan vonis hakim pada putusan tingkat kasasi bahwa PENGGUGAT tidak dikualifikasikan PHK dalam konteks mengundurkan diri, karena disamping tidak bekerjanya PENGGUGAT belum ada 5 (lima) hari berturut-turut karena perhitungan tersebut turut menghitung hari sabtu dan minggu, ketidakhadiran PENGGUGAT mempunyai alasan untuk melakukan penyelesaian perselisihan. Hakim mempertimbangkan lebih lanjut atas isi gugatan dan jawaban antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, bahwa hubungan kerja antar pihak tidak lagi harmonis, sehingga PHK merupakan jalan yang terbaik bagi kedua belah pihak. Peneliti lebih lanjut dalam hal ini mencermati bahwa pertimbangan mengenai

kualifikasi PHK menjadi penting sebab menyangkut hak-hak apa saja yang dapat diperoleh oleh PENGGUGAT.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirinci bahwa pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 antara lain adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya lagi hubungan kerja yang harmonis antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, sehingga PHK diambil sebagai solusi dari perselisihan tersebut.
2. Hakim menilai PENGGUGAT tidak dapat dikualifikasikan dengan PHK atas pengunduran diri oleh PENGGUGAT karena tidak masuk selama 5 (lima) hari berturut sebagaimana yang didalilkan TERGUGAT sebab perhitungan hari tersebut adalah keliru karena turut menghitung hari sabtu dan minggu sebagai hari kerja. Hakim oleh karena hal tersebut menilai bahwa hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT saat itu belum terputus.
3. Hakim mempertimbangkan surat peringatan I dan surat peringatan II yang dikeluarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT sebagai bentuk indisipliner PENGGUGAT, sehingga atas hal tersebut PHK dapat dibenarkan sebagaimana isi Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Hakim atas pertimbangan Pasal 161 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempertimbangkan hak-hak PENGGUGAT yang wajib dipenuhi oleh TERGUGAT yaitu uang

pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan atas rumusan masalah antara lain adalah sebagai berikut :

1. Hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah hak uang pesangon, hak uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan THR. Rincian besarnya hak tersebut dengan gaji pokok PENGGUGAT sebesar Rp 4.492.694,00 (empat juta empat ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh empat rupiah) adalah uang Pesangon $1 \times 3 \times \text{Rp } 4.492.694,00 = \text{Rp}13.478.082,00$, uang penghargaan masa kerja (kurang dari 3 tahun) = Rp 0,00 , uang penggantian hak $15\% \times \text{Rp}13.478.082,00 = \text{Rp } 2.021.712,00$, tunjangan hari raya tahun 2020 Rp 4.492.694,00. Total seluruh hak yang diterima adalah Rp19.992.488,0
2. Akibat hukum dilakukan pemutusan hubungan kerja atas dasar pandemi covid-19 adalah pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja sebagaimana hak-hak yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang antara lain adalah hak uang pesangon, hak uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.
3. Pertimbangan hukum hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah tidak adanya lagi hubungan kerja yang harmonis

antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, sehingga PHK diambil sebagai solusi dari perselisihan tersebut. PENGGUGAT tidak dapat dikualifikasikan sebagai PHK atas pengunduran diri sebab perhitungan hari yang menjadi acuan keliru karena turut menghitung hari sabtu dan minggu sebagai hari kerja. Surat peringatan I dan surat peringatan II yang dikeluarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT merupakan bentuk indisipliner PENGGUGAT, sehingga atas hal tersebut PHK dapat dibenarkan. Hak-hak PENGGUGAT yang wajib dipenuhi oleh TERGUGAT yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.

B. Saran

1. TERGUGAT yang dalam hal ini telah menerima putusan dari pengadilan perselisihan hubungan industrial di tingkat kasasi harus kooperatif dan wajib memenuhi hak-hak PENGGUGAT sebagaimana isi putusan. TERGUGAT apabila tidak melaksanakan isi putusan tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum dan riskan untuk menimbulkan konflik yang baru dalam gugatan perdata.
2. Covid 19 sebagaimana peristiwa yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure* pada dasarnya tidak dapat diprediksi dan dihindarkan, sehingga semestinya kebijakan-kebijakan pengusaha terkait peristiwa covid 19 harus diupayakan dengan jalan musyawarah dengan melihat kepentingan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja.

3. Hakim pada putusan tingkat pertama semestinya dapat lebih cermat melihat hak-hak pekerja dan penentuan kualifikasi PHK pada PENGGUGAT agar hak dan kepentingan PENGGUGAT tidak dirugikan karenanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti
- , 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdulkadir Muhammad, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung : Alumni.
- , 1992, *Hukum Perikatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Amran Suadi, 2018, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah : Penemuan Kaidah Hukum*, Jakarta : Prenamedia Group.
- Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- . 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bambang Sunggono. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Eko Wahyudi, dkk, 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika
- F.Winarni , 2006, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta : Pustaka Widyatama
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soerjono. 2015. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah : Penemuan dan Kaidah Hukum*, Prenada Media.
- H.R. Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Restu Agung,
- Halili Toha. 2018. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja*. Jakarta: Bina Aksara

- Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
- Iman Soepono. 2009. *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Djambatan.
- Lalu Husni, Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- M.Yahya Harahap, 1982, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung : Alumni 1982
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika
- Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa.
- Sukarmi, 2008, *Cyber Law-Electrical Contract Internet (Computer Network) Law dan Legislations*, Bandung : Pustaka Sutra
- Surya Perdana. 2017. *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Mediasi*. Medan: Andi Oetama.
- Tagor Simanjuntak, 2014, *Draft Surat Perjanjian Segala Urusan*, Yogyakarta : Aksara Sukses.
- Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti. 2018. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Grafindo Persada.

B. Jurnal

- Arie Exchell Prayogo Dewangker, Penggunaan Klausula Force Majeure Dalam Kondisi Pandemi, dalam *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, Vol.8 No.3 Edisi Agustus 2020.
- Harry Purwanto, Keberadaan Asas Rebus Sic Stantibus Dalam Perjanjian Internasional, *Dalam Jurnal Mimbar Hukum Edisi Khusus*, November 2011.
- Indriya, *Konsep Tafakkur Dalam Alquran Dalam Menyikapi Coronavirus Covid-19*, Jurnal Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Volume 7 Tahun 2020
- I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran

Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar”, dalam *Jurnal Kerta Semaya*, Vol.01, No.06, Juli 2013.

Michael Johan Mowoka, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta”, dalam *Jurnal Kerta Semaya*, Vol.03, No.03, Mei 2015.

Yuliana yuli w, *et.all*, 2018, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT), *Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2, Desember*.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi