

**ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK) AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR  
(Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh:**

**MUHAMMAD RIZKY PRANATA  
NPM. 1906200469**



**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2023**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019

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/08/2019  
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](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitian Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, 31 Agustus 2023, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA** : MUHAMMAD RIZKY PRANATA  
**NPM** : 1906200469  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR (Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)

Dinyatakan : ( A- ) 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. Dr. NURSARIANI SIMATUPANG , S.H., M.H
2. FAJRIAWATY, S.H., M.H
3. MUHAMMAD NASIR SITOMPUL, S.H., M.H

- 1.
- 2.
- 3.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa membuat surat ini agar dibuktikan  
nama 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/01/2019

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](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

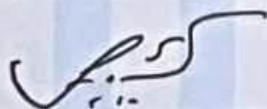
Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

**NAMA** : MUHAMMAD RIZKY PRANATA  
**NPM** : 1906200469  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK) AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR  
(Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)  
**PENDAFTARAN** : 26 Agustus 2023

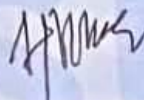
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

## SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

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

**PEMBIMBING**

  
**MUHAMMAD NASIR SITOMPUL, S.H., M.H**  
NIDN. 0118097203

Unggul | Cerdas | Terpercaya





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Siswa yang cerdas belajar di UMSU akan berkembang  
manfaat dan bangganya

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/01/2019  
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](mailto:fahum@umsu.ac.id) [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**NAMA** : MUHAMMAD RIZKY PRANATA  
**NPM** : 1906200469  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(PHK) AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR  
(Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)

Disetujui Untuk Disampaikan kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, September 2023

DOSEN PEMBIMBING

**MUHAMMAD NASIR SITOMPUL, S.H., M.H**  
NIDN : 0118097203

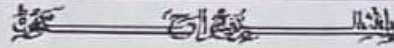
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id),  
[fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : MUHAMMAD RIZKY PRANATA  
**NPM** : 1906200469  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR (Studi Putusan MA No. 726  
K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)  
**PEMBIMBING** : MHD NASIR SITOMPUL, SH., M.H.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
02/05/2023	Bimbingan Abstrak	
03/06/2023	Penambahan Latar belakang	
12/06/2023	Tinjauan pustaka	
14/06/2023	penambahan materi hukum ketenagakerjaan.	
03/07/2023	Penambahan materi H.Industrial	
10/07/2023	Tinjauan pustaka PHK ditambah	
17/07/2023	hasil dan pembahasan diperluas	
24/07/2023	saran disesuaikan dengan hasil Penelitian	
01/08/2023	Daftar pustaka OK	
02/08/2023	All UML di sidangkan	

Diketahui Dekan  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

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

**DOSEN PEMBIMBING**

(MHD NASIR SITOMPUL,, SH., M.H)





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk memperoleh surat ini agar diterbitkan  
nama 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](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD RIZKI PRANATA  
NPM : 1906200469  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK) AKIBAT PERUSAHAAN  
TERBAKAR (Studi Putusan MA Nomor: 76 K/Pdt.  
Sus-PHI/G/2015)

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, 28 Juli 2023

Saya yang menyatakan

  
#SAPOX60683775

**MUHAMMAD RIZKI PRANATA**



## ABSTRAK

### ANALISIS PUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR (Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)

**MUHAMMAD RIZKY PRANATA**  
**NPM. 1906200469**

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan salah satu jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu perusahaan di Semarang yaitu PT. Richtex Garmino beralamat di Jalan Tambak Aji No.1, Ngaliyan, Kota Semarang, telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah terjalin sejak 4 Juli 1992 sampai dengan tanggal 29 Oktober 2008 ( $\pm$  16 tahun lamanya) yang disebabkan karena peristiwa kebakaran di pabrik yang menghancurkan sebagian bangunan dan aset milik PT. Richtex Garmino. Penelitian ini untuk mengetahui mekanisme PHK akibat perusahaan terbakar menurut hukum positif di Indonesia, pemutusan hubungan kerja akibat dari perusahaan terbakar dalam Putusan No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015, serta analisis hakim dalam mengadili pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan data sekunder yang diperoleh secara studi kepustakaan (*library research*). Kemudian, data diolah dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kebakaran perusahaan di Indonesia diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun PHK akibat perusahaan terbakar sah secara hukum berdasarkan Pasal 164 ayat (1), dalam Putusan No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015, pemutusan hubungan kerja semacam ini cenderung menguntungkan perusahaan daripada pekerja. Pekerja tidak mendapatkan hak-haknya seperti uang pesangon karena dianggap sebagai *force majeure*. Dalam beberapa kasus, perusahaan menggunakan alasan kebakaran untuk menghindari memberikan pesangon kepada pekerja yang telah lama bekerja, yang pada akhirnya merugikan pekerja dan keluarganya. Meskipun putusan mengabulkan upaya hukum perusahaan terkait daluwarsa, interpretasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 perlu dievaluasi. Peninjauan ulang ini diperlukan untuk menghindari pembatalan hak-hak pekerja yang telah diakui oleh Pengadilan Negeri Semarang. Pandangan Mahkamah Agung tentang daluwarsa juga perlu dikaji ulang dengan mempertimbangkan interpretasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 agar penerapan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan lebih jelas dalam kasus perselisihan hubungan industrial akibat keadaan memaksa.

**Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan, Terbakar.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha 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: **Analisis Putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Perusahaan Terbakar (Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)**”.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenalkanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan memotivasi dengan curahan kasih sayang, juga kepada Abangnda yang memberikan semangat hingga selesainya skripsi ini.
2. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.
3. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya



kepada Wakil Dekan I, Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III, Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H.

4. Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Mhd Nasir Sitompul, S.H., M.H., selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh dosen/staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Diri Penulis sendiri yang telah bertahan dan menikmati proses perjalanan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi karya terbaik Penulis, dan memotivasi Penulis untuk lebih belajar lagi dan membuat karya lainnya.
7. Teman-teman bagian Hukum Perdata yang dari awal hingga kini menjadi keluarga besar selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, dengan tidak bermaksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah kecuali Illahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, diharapkan adanya masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan

motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata, semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Medan, Agustus 2023  
Penulis,

**MUHAMMAD RIZKY PRANATA**

## DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian	
Abstrak .....	i
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi.....	v

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	5
2. Faedah Penelitian .....	6
B. Tujuan Penelitian .....	6
C. Definisi Operasioanal.....	7
D. Keaslian Penelitian.....	7
E. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	9
2. Sifat Penelitian .....	9
3. Sumber Data.....	9
4. Alat Pengumpul Data .....	10
5. Analisis Data .....	10

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

A. Hukum Ketenagakerjaan.....	12
B. Hubungan Industrial.....	19
C. Perselisihan Hubungan Industrial .....	20
D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	22
E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	26



### **BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Mekanisme PHK Akibat Perusahaan Terbakar Menurut Hukum Positif Di Indonesia.....	40
B. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dari Perusahaan Terbakar Dalam Putusan No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015 .....	49
C. Analisis Hakim Dalam Mengadili Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Terbakar.....	66

### **BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	75

### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia. Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 mengatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Ayat tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Di mana kehidupan dan pekerjaan yang layak tersebut bertujuan untuk mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan yang sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara. Selain itu dalam Pasal 28D UUD 1945 juga menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam menjalankan kewajibannya di perusahaan, pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil yaitu tanpa perbedaan status, suku, maupun keyakinan, sehingga setiap pekerja merasa nyaman dan tenang atas perlakuan adil dan jaminan yang diberikan. Manusia sebagai makhluk sosial cenderung menginginkan kesejahteraan dan ingin segala kebutuhannya dapat terpenuhi, sehingga manusia melakukan suatu usaha dengan menciptakan suatu hubungan kerja dengan manusia yang lain. Pengusaha membutuhkan seorang pekerja untuk menjalankan usahanya memproduksi barang/jasa dan pekerja

membutuhkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya berupa upah/gaji. Dari hubungan kerja tersebut akan terciptanya suatu hubungan yaitu hubungan industrial.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah:

Perbedaan pendapat dan mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sedapat mungkin diselesaikan melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit ini merupakan tahap pertama penyelesaian hubungan industrial yang wajib diupayakan dahulu sebelum melangkah ke penyelesaian yang lain. Perundingan bipartit dilaksanakan



secara musyawarah untuk mencapai mufakat (*win-win solution*). Namun, apabila perundingan bipartit gagal maka perselisihan tersebut dapat dicatatkan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Setelah dilaksanakan upaya penyelesaian maka dibuatlah suatu perjanjian oleh pihak penengah untuk menandakan bahwa musyawarah yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh telah terjadi kesepakatan bersama dan selesai. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 13 ayat (1), dan Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 7 ayat (1) menyatakan: “Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.” Pasal 7 ayat (3) menyatakan: “Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.”

Pasal 13 ayat (1) menyatakan:

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pasal 23 ayat (1) menyatakan:

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.<sup>1</sup>

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

---

<sup>1</sup> Arief Alimuddin, "Perjanjian Kerja Bersama antara Karyawan dengan Perusahaan", *Jurnal Ar-Risalah*, Volume 12 Nomor 2 November 2012, halaman. 365

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan salah satu jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu perusahaan di Semarang yaitu PT. Richtex Garmino beralamat di Jalan Tambak Aji No.1, Ngaliyan, Kota Semarang, telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah terjalin sejak 4 Juli 1992 sampai dengan tanggal 29 Oktober 2008 ( $\pm$  16 tahun lamanya) yang disebabkan karena peristiwa kebakaran di pabrik yang menghancurkan sebagian bangunan dan aset milik PT. Richtex Garmino. Lalu pada tanggal 29 Oktober 2008 pekerja sudah tidak diperkenankan bekerja pada PT. Richtex Garmino dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi setelah sebagian pabrik dan aset milik PT. Richtex Garmino terbakar, tanpa memberikan hak-hak Para Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga hal tersebut dapat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh PT. Richtex Garmino. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Perusahaan Terbakar (Studi Putusan MA No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)”**.

### **1. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi adalah:

- a. Bagaimana mekanisme PHK akibat perusahaan terbakar menurut hukum positif di Indonesia?
- b. Bagaimana pemutusan hubungan kerja akibat dari perusahaan terbakar dalam Putusan No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015?



- c. Bagaimana analisis hakim dalam mengadili pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar?

## **2. Faedah Penelitian**

Berdasarkan hal tersebut, adapun faedah penelitian dalam skripsi ini adalah:

- a. Secara Teoritis

Penelitian hukum ini, diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perusahaan terbakar, serta diharapkan akan menambah literatur ilmiah, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Secara Praktis

Hasil penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa, praktisi, maupun masyarakat.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hal tersebut, adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme PHK akibat perusahaan terbakar menurut hukum positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja akibat dari perusahaan terbakar dalam Putusan No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015.
3. Untuk mengetahui analisis hakim dalam mengadili pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar.

### **C. Definisi Operasional**

Berdasarkan judul peneliti ini, sehingga secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai adalah sebagai berikut:

1. Analisis adalah mengamati aktivitas objek dengan cara mendeskripsikan komposisi objek dan menyusun kembali komponen-komponennya untuk dikaji
2. Putusan adalah suatu pernyataan hakim sebagai pejabat negara yang diucapkan di muka persidangan dengan tujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak yang saling berkepentingan.
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.
4. Akibat adalah sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa
5. Perusahaan adalah 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 atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain
6. Terbakar adalah sesuatu bencana yang disebabkan oleh api.

### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan cara yang terdapat dalam penelitian ini. Penulisan ini merupakan hasil karya asli penulis dan bukan merupakan bahan

duplikasi ataupun plagiat dari hasil karya penulis lain. Walaupun ada beberapa penelitian lain yang hampir sejenis dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu:

1. Penelitian Tesis yang dilakukan oleh Eko Saputra, Mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Tahun 2021, dengan judul: “Dampak Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Kontrak Akibat Penggabungan Suatu Perusahaan Pada PT. Bumi Karyatama Raharja Di Dumai”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum pada pekerja/buruh apabila terjadi penggabungan suatu perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan kontrak PT. Bumi Karyatama Raharja serta bagaimana upaya hukum yang bisa ditempuh pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja/buruh dan pengusaha akibat tindakan penggabungan suatu perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nabil Adlirachman, Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, pada Tahun 2020, dengan judul: “ Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan”. Penelitian ini adalah bagaimana legalitas pemutusan hubungan kerja secara lisan, serta Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang diputus hubungannya secara lisan.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini,

yakni mengenai analisis putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perusahaan terbakar.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengkaji asas-asas, sistematika, taraf sinkronisasi, sejarah dan perbandingan hukum atau disebut penelitian hukum doktrinal penelitian dogmatika hukum (penelitian hukum dogmatik).<sup>2</sup> Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti).<sup>3</sup>

### **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan analisis putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perusahaan terbakar.

### **3. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti; Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,

---

<sup>2</sup> Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, halaman 46.

<sup>3</sup> *Ibid.*, halaman 56.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa Publikasi tentang hukum yang dikaji, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti Kamus Bahasa Indonesia, serta melalui penelusuran dari internet.<sup>4</sup>

#### **4. Alat Pengumpul Data**

Alat pengumpulan data yang dipergunakan dapat dilakukan melalui:

- a. *Offline* yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) 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 sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

#### **5. Analisis Data**

Metode penulisan data yang sesuai dengan penelitian hukum dengan cara deskriptif adalah menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu dengan menggabungkan antara informasi dengan yang ada di dapat dari perundang-

---

<sup>4</sup> Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 21.

undangan, Peraturan-peraturan dan serta tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan judul ini. Untuk di analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hukum Ketenagakerjaan**

Era globalisasi saat ini diperlukan sebuah perkembangan yang terus menerus dilakukan agar memberikan kepastian hukum dalam suatu negara terkhusus dalam sebuah pekerjaan yang dimana dituntut untuk saling memberikan persiapan baik untuk pekerja maupun untuk perusahaan dan dimana di sini di khususkan kepada pekerja untuk mempersiapkan dirinya dan meningkatkan kualitas diri agar memperoleh pekerjaan yang terbaik untuk pribadi atau untuk diri sendiri. Globalisasi memberikan dampak terhadap dinamika ketenagakerjaan sekarang ini dan mendorong globalisasi yang lebih sederhana yang perlu dipahami, sebagai proses integrasi ekonomi nasional bangsa-bangsa dalam suatu sistem ekonomi global.<sup>5</sup>

Ilmu hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat dengan ilmu hukum, khususnya dengan hukum perburuhan dan hukum keperdataan. Di Indonesia sendiri telah terjadi pergeseran pengertian tentang hukum perburuhan (*labour law* atau *Arbeidsrecht*), menjadi hukum ketenagakerjaan (*man power law*). Padahal keduanya memiliki makna yang sangat berbeda, yaitu dari sisi luas lingkup obyek dan subyek hukum yang diatur. Luas lingkup hukum perburuhan mengatur hubungan antara 2 subyek hukum (pengusaha/majikan sebagai pemberi kerja serta pekerja sebagai pelaksana pekerjaan). Satu sama lain terikat dalam

---

<sup>5</sup> Sarah Selfina Kuahaty, dkk. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, halaman 17.



sebuah hubungan kerja, yang terbentuk melalui proses perikatan (*verbintenis*) dalam bentuk perjanjian kerja (*overeenkomst/contract*).<sup>6</sup>

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang sesungguhnya dari sudut pandang para ahli hukum.<sup>7</sup> Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

1. Molenaar menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
2. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
3. N.E.H. van Esveld menyebutkan bahwa hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
4. Mok menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
5. Soepomo menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
6. Soetikno menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaankeadaan

---

<sup>6</sup> Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial; Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*. Bandung: Alfabeta, halaman 73.

<sup>7</sup> Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, halaman 15.

penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.

7. Halim menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.
8. Daliyo menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
9. Syahrani menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).<sup>8</sup>

Hukum Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan.<sup>9</sup>

Lahirnya Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan ini didasari oleh beberapa fase dalam sejarah di Indonesia, khususnya di abad 120 jauh sebelum Masehi, salah satunya adalah bentuk gotong royong. Karena gotong royong adalah gerakan penghimpunan tenaga kerja yang bertujuan untuk mengisi kekosongan atau kekurangannya tenaga kerja disebuah daerah tanpa mengenal istilah imbalan dan sejenisnya. Di masa lalu, sangat mudah ditemukannya budaya gotong royong dalam berbagai bentuk, karena budaya ini telah menjadi bagian di kehidupan sehari-hari. Bagi masyarakat, gotong royong nantinya akan menjadikan sumber dalam terbentuknya sebuah hukum ketenagakerjaan. Dengan itu

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, halaman 16.

<sup>9</sup> Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 2.

disimpulkan Hukum Ketenagakerjaan ialah hukum yang mengatur semua struktur tentang ketenagakerjaan termasuk tenaga kerja dalam waktu sebelum masa bekerja, saat masa bekerja, dan setelah masa bekerja.

Suatu peraturan dibuat karena memiliki fungsi, salah satunya ialah fungsi dari hukum ketenagakerjaan yang menjadi sarana pembaharuan manusia. Sarana pembaharuan dalam rangka pembangunan, dapat diartikan sebagai penyaluran terhadap kegiatan manusia yang mengarah kepada pembangunan. Jadi, masyarakat memiliki arahan untuk penyaluran pembangunan di bidang ketenagakerjaan demi mewujudkan perkembangan nasional yang akan ditujukan untuk mengawasi, membina, dan mengatur seluruh kegiatan di dunia ketenagakerja sehingga tercapailah keadilan. Pengawasan ini didasari oleh perundang-undangan ketenagakerjaan yang patut dan adanya penyesuaian terhadap tumbuh kembang pembangunan yang sangat cepat terjadi demi mengantisipasi desakan persediaan tenaga kerja, dan tingkatan dalam meraih perlindungan terhadap tenaga kerja.

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan danbukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.

3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.<sup>10</sup>

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>11</sup>

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.<sup>12</sup> Di sisi lain hukum ketenagakerjaan mengatur subyek dan obyek hukum yang lebih luas. Selain mengatur hubungan antara majikan dengan pekerja, ditambah dengan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada periode-periode: sebelum, selama dan sesudah masa kerja (*pre-employment-during employment-post employment*). Tenaga kerja sendiri di definisikan sebagai: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

---

<sup>10</sup> Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 16-17.

<sup>11</sup> Asri Wijayanti. *Op. Cit.*, halaman 7.

<sup>12</sup> *Ibid.*, halaman 8.

guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat.”

Komposisi tenaga kerja dialokasikan dalam berbagai bentuk, yaitu: penduduk yang sudah atau sedang bekerja, penduduk yang sedang mencari pekerjaan, dan penduduk yang sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dari sisi usia, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja ditentukan oleh umur/usia, yaitu 15 tahun ke atas. Sehingga muncul klasifikasi lain dari tenaga kerja, dalam bentuk angkatan kerja (*labour force*) dan bukan angkatan kerja (*non labour force*). Jadi kesimpulannya, hukum ketenagakerjaan memiliki lingkup obyek dan subyek hukumnya lebih luas dibandingkan dengan hukum perburuhan.<sup>13</sup> Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Aturan yang berada di wilayah hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan mengenai:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.<sup>14</sup>

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan

---

<sup>13</sup> Adjat Daradjat Kartawijaya. *Op. Cit.*, halaman 74.

<sup>14</sup> Arifuddin Muda Harahap. *Op. Cit.*, halaman 17.

multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.<sup>15</sup>

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari pengusaha inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.<sup>16</sup>

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan berupa peraturan tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau segala sesuatu yang berada dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 10.

adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja/buruh.

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Demikian pula suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.<sup>17</sup>

## **B. Hubungan Industrial**

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja. Ada kalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan, yang dapat terjadi kepada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum.<sup>18</sup>

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

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

Menurut Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, ada tiga fungsi hubungan industrial yaitu :

---

<sup>17</sup> Djaja S. Meliala. 2019. *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*. Bbandung: Nuansa Aulia , halaman 74.

<sup>18</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit.*, halaman 178.



- (1) Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- (3) Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Berdasarkan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
2. Organisasi Pengusaha;
3. Lembaga Kerjasama Bipartit;
4. Lembaga Kerjasama Tripartit;
5. Peraturan Perusahaan;
6. Perjanjian Kerja Bersama;
7. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### **C. Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial merupakan istilah yang dipakai untuk menggambarkan perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1, menyebutkan bahwa:

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka terdapat 4 jenis perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan mengenai hak  
Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan  
Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Pemutusan hubungan kerja  
Pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.  
Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Imam Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*).<sup>19</sup> Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi tersebut, maka terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan

---

<sup>19</sup> Imam Soepomo. 2018. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, halaman 97

tersebut akan berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih.<sup>20</sup>

#### **D. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh, atau karena sebab lain.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK 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, pekerja/buruh atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>21</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab :

1. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

---

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 183.

<sup>21</sup> Lalu Husni. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 195.

3. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>22</sup>

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pasal 151:

- (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 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.

2. Pasal 152:

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

---

<sup>22</sup> Zainal Asikin, dkk. 2018. *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 174.

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha/majikan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja yang sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus,
2. Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara.
3. Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya.
4. Pekerja menikah
5. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi.
6. Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan.
7. Pekerja melakukan kegiatan yang terkait dengan serikat buruh di luar jam kerja.
8. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
9. Pekerja sakit atau cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) disebutkan jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan-alasan di atas maka pengusaha wajib memperkerjakan kembali. Namun bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya terutama bagi pekerja/buruh menjadi kehilangan mata pencaharian. Oleh karena itu, untuk membantu mengurangi beban pekerja/buruh yang di PHK, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) yaitu apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagaimana tercantum dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun/lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

## **E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Prinsip-prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur dalam Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Undang-Undang ini pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

1. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
2. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Sebelum diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Penyelesaian berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi



mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.”<sup>23</sup> tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di bipartit ditetapkan secara proporsional.

Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari:

---

<sup>23</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. 2018. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT.Alumni, halaman. 61.

## 1. Mediasi oleh Mediator

Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah yakni pihak luar yang tidak memihak (imparsial) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan.

Penyelesaian melalui mediasi ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.<sup>24</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral

Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator berdasarkan Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan

---

<sup>24</sup> Lalu Husni. 2018. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada, halaman. 59-60.

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

Di setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Dalam 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Mediasi berbeda dengan Konsiliasi dan Arbitrase karena dalam mediasi, dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan Penyelesaian Perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator juga dapat memanggil saksi

atau saksi ahli hadir dalam sidang untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Apabila tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka mediator membantu membuat Perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Namun, dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah harus disampaikan kepada para pihak
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendapatan

Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak, namun dalam hal ini para pihak menguasakan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka. Asumsinya adalah pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi/individual para pihak dengan memberikan pengetahuan atau informasi atau dengan demikian menyelesaikan persoalan-persoalan yang

dipersengketakan. Dengan demikian dalam sengketa yang salah satu pihaknya lebih kuat dan cenderung menunjukkan kekuasaannya, pihak ketiga memegang peranan sangat penting untuk menyetarakannya. Kesepakatan yang dicapai melalui mediasi karena para pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian. Mereka bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa tanpa arahan konkret dari pihak ketiga (mediator). Kekuatan mengikat dari hasil mediasi sama dengan sebuah perjanjian karena dibuat berdasarkan kesepakatan bebas para pihak untuk itu, wajib dilaksanakan dengan penuh itikad baik. Karena di antara dua pihak tersebut memilih mediasi sebagai upaya menyelesaikan sengketa yang timbul, maka harus ada pihak ketiga yang netral yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan mediasi atau yang dikenal dengan mediator. Sebagai mediator ia secara hukum tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan atau memberikan penyelesaian atas sengketa yang terjadi namun ia dapat menawarkan berbagai alternatif penyelesaian setelah mengetahui duduk permasalahan yang dikemukakan oleh para pihak.<sup>25</sup>

## 2. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Daftar konsiliator untuk wilayah kerja disediakan di kantor pemerintah yang

---

<sup>25</sup> Khotibul Umam. 2019. *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, halaman. 27.

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsilitor setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak;
- 2) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama;
- 3) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- 4) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- 5) Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :
  - a) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;
  - d) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dia dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
  - e) Jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu selambat lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis tersebut disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan

- ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama tersebut untuk kemudian mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 6) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
  - 7) Dalam hal di mana pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk kemudian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi tersebut.
  - 8) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
  - 9) Konsiliator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

### 3. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada proses yuridisial sebagaimana dikemukakan oleh Priyatna Abdurrasyid, sebagai berikut:

“Arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak”.<sup>26</sup>

Penyelesaian melalui arbitrase dalam koridor masyarakat yang sadar hukum tidak dapat dihindari muncul pelbagai perilaku yang saling menuntut menuntut satu sama yang lain, dan di masa depan yang dekat kuantitas dan kompleksitas perkara, terutama perkara-perkara ketenagakerjaan akan sangat

---

<sup>26</sup> Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadi. 2018. *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakarta: RajaGraindo Persada, halaman. 28-29.

tinggi. Metode penyelesaian sengketa lewat arbitrase telah menjadi suatu wacana alternatif yang dapat menyelesaikan sebagian kecil dari begitu banyak benang kusut yang dihadapi oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang ketenagakerjaan, karena berbenturan dengan tembok-tembok hukum yang krusam, kelam, kaku, dan menyeramkan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan akan menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, khususnya yang berkenaan dengan aspek-aspek formalitas dan hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan dasar adanya kesepakatan dari para pihak yang berselisih dan kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) yang memiliki kekuatan hukum yang sama, di mana surat perjanjian arbitrase tersebut memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.<sup>27</sup>

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak untuk memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter bukan PNS di lingkungan Departemen

---

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman. 192.



Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetapi masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh Menteri, yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional.

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan dari para pihak. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang diatur dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 52 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Pendaftaran akte perdamaian dapat dilakukan dengan cara akte perdamaian yang telah didaftar tersebut diberi akta bukti pendaftaran di mana hal tersebut merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari akte perdamaian.
- 2) Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
- 3) Akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- 4) Apabila akte perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Namun, jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusinya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

- wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi.
- 5) Apabila upaya perdamaian yang ditempuh gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.
  - 6) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.
  - 7) Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum.
  - 8) Putusan arbitrase memuat :
    - a) Kepala keputusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA".
    - b) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter.
    - c) Nama lengkap dan alamat para pihak.
    - d) Hal-hal yang termuat di dalam Surat Perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih.
    - e) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut dari para pihak yang berselisih.
    - f) Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan.
    - g) Mulai berlakunya putusan.
    - h) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
  - 9) Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan.
  - 10) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan putusan tersebut merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
  - 11) Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
  - 12) Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dilaksanakan.
  - 13) Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase. Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya maupun sebagian putusan arbitrase.

#### 4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dalam Pengadilan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibukota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 56 disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

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

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja. Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan

tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut. Pemanggilan para pihak yang berselisih untuk datang ke persidangan dilakukan secara sah dengan surat panggilan sidang dimana pemberian surat panggilan sidang kepada pihak yang dipanggil atau melalui orang lain harus dilakukan dengan bukti tanda terima. Namun apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan pada sidang pertama, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan sidang pertama di mana penundaan tersebut hanya dapat dilakukan paling banyak dua kali. Dan jika penggugat atau kuasa hukumnya

tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur tetapi masih diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan sekali lagi. Sedangkan bagi pihak tergugat ataupun kuasa hukumnya yang tidak datang pada persidangan penundaan terakhir, majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat.

Selain pemeriksaan dengan acara biasa, dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga dikenal pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut :

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/ atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Mekanisme PHK Akibat Perusahaan Terbakar Menurut Hukum Positif Di Indonesia**

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya 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 dengan segala upaya harus mengusahakan jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>28</sup>

Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur sebagai berikut “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.” Penjelasan dari Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut “Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.”

Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasannya terdapat 3 (tiga) prinsip yang dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan bersama antara pemerintah, pengusaha dan Pekerja/buruh:

---

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman. 177.

1. PHK merupakan upaya terakhir yang diambil pengusaha. Hal ini beralasan karena PHK berdampak sangat besar kepada kesejahteraan Pekerja/buruh beserta keluarganya;
2. Sebelum mengambil keputusan untuk melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa harus melakukan kegiatan-kegiatan yang positif untuk mencegah dilakukan PHK. Penggunaan kata “harus” artinya bersifat imperatif, jika tidak dilakukan akan berakibat PHK tersebut menjadi cacat formil. Kegiatan-kegiatan positif yang diharuskan oleh pembentuk perundang-undangan antara lain adalah pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Penggunaan kata “antara lain” artinya selain hal-hal yang diatur dalam ketentuan Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan boleh dilakukan upaya-upaya lain untuk mencegah terjadinya PHK.
3. Hubungan kooperatif antara pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Hal ini juga dijelaskan pada bagian penjelasan umum UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.”<sup>29</sup>

Dalam kondisi perusahaan terbakar, perlu ada sikap kesukarelaan dari pengusaha dan Pekerja/buruh untuk saling membantu. Sangatlah tidak adil bila seluruh bebannya ditimpakan kepada salah satu pihak, misalnya pengusaha diminta tetap membayarkan upah Pekerja/buruh secara penuh walaupun usaha ditutup sama sekali, atau Pekerja/buruh langsung di PHK padahal perusahaan termasuk dalam kategori terdampak rendah (*low impact*). Hubungan kooperatif atau gotong royong juga bisa berarti ada hak masing-masing yang dikurangi dalam batas yang wajar dan memperhatikan kesejahteraan minimal dari masing-masing pihak untuk tujuan bersama berupa usaha yang tetap dapat berjalan dan menjadikan PHK sebagai upaya yang terakhir.

---

<sup>29</sup> Steven Supranto, “Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Di Sektor Formal Karena Keadaan Memaksa Pandemi Covid-19”, *Veritas et Justitia* Volume 7, Nomor 1, (2020), halaman. 153.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya karena telah terjadi kebakaran pada pabrik perusahaan sah secara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

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).

Berdasarkan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dapat dikaitkan bahwa terjadinya kebakaran pada perusahaan ini merupakan *force majeure* (keadaan kahar) di mana situasi ini berada di luar kendali atau di luar kemampuan si pengusaha, sehingga kondisi tersebut mempengaruhi kemampuan ekonomi si Pengusaha dalam membayar gaji para pekerjanya. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Rocky Marbun. 2020. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visimedia, halaman. 89.



R. Subekti menerangkan, keadaan memaksa atau *force majeure* adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan di mana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tadi. *Force majeure* adalah suatu alasan untuk membebaskan debitur dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi yang dikemukakan oleh pihak kreditur.<sup>31</sup>

Lingkup kejadian/keadaan yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure* dalam klausul *force majeure*, di antaranya yaitu:

1. Bencana alam atau peristiwa yang terjadi di luar kuasa manusia, termasuk tetapi tidak terbatas pada kebakaran, gunung meletus, gempa bumi, kekeringan, gelombang pasang, dan banjir;
2. Perang, permusuhan (baik perang yang dideklarasikan atau tidak), invasi, mobilisasi, atau perang saudara;
3. Kontaminasi radioaktif dari bahan bakar nuklir apa pun atau dari limbah nuklir apa pun dari pembakaran bahan bakar nuklir, bahan peledak beracun radioaktif, atau sifat berbahaya lainnya dari rakitan nuklir yang dapat meledak, atau komponen nuklir dari rakitan tersebut;
4. Kerusakan, huru-hara, pemogokan, pelambatan, penutupan atau kekacauan;
5. Tindakan atau ancaman terorisme; atau
6. Keadaan tak terduga lainnya di luar kendali para pihak, yang tidak masuk akal bagi para pihak yang terkena dampak untuk mengambil tindakan pencegahan yang tidak dapat dihindari oleh pihak yang terkena dampak dengan menggunakan upaya terbaik.<sup>32</sup>

Munir Fuady membedakan *force majeure* menjadi:

1. *Force majeure* yang objektif, terjadi terhadap benda yang menjadi objek dari kontrak tersebut. Misalnya, benda tersebut terbakar atau terbawa banjir bandang.
2. *Force majeure* yang subjektif, keadaan di mana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan/peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak.

---

<sup>31</sup> R. Subekti. 2014. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa, halaman. 55.

<sup>32</sup> *Ibid.*

3. *Force majeure* yang absolut, yaitu keadaan di mana prestasi oleh debitur tidak mungkin sama sekali dapat dipenuhi untuk dilaksanakan bagaimana pun keadaannya. Kondisi ini disebut juga dengan istilah *impossibility*. Misalnya, barang yang menjadi objek dalam perikatan tidak dapat lagi ditemui di pasaran dikarenakan sudah tidak diproduksi lagi.
4. *Force majeure* yang relatif, disebut juga dengan *impracticality*, merupakan kondisi di mana pemenuhan prestasi secara normal tidak lagi dapat dilaksanakan. Misalnya, dalam kontrak ekspor impor, tiba-tiba pemerintah mengeluarkan larangan terhadapnya. Secara normal, kontrak ini tidak dapat dilaksanakan. Namun, dengan cara tidak normal atau ilegal, seperti penyelundupan, kontrak masih dapat dilaksanakan.
5. *Force majeure* yang permanen, dalam hal ini prestasi sama sekali tidak dapat dilaksanakan sampai kapan pun walau bagaimana pun. Misalnya, dalam kontrak pembuatan lukisan. Si pelukis menderita sakit stroke yang tidak dapat sembuh lagi, sehingga dia tidak mungkin lagi melukis sampai kapan pun.
6. *Force majeure* yang temporer adalah suatu *force majeure* di mana prestasi tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu, tapi nantinya masih mungkin dilakukan. Misalnya, pemenuhan prestasi dalam perjanjian pengadaan suatu produk tertentu yang berhenti karena buruh mogok kerja. Setelah keadaan kembali reda, buruh kembali bekerja, dan pabrik beroperasi kembali, maka prestasi dapat dilanjutkan kembali.<sup>33</sup>

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK salah satunya disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Tindakan efisiensi juga menjadi alasan yang digunakan oleh banyak pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjaannya karena perusahaan terbakar.

Secara eksplisit, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh/tidaknya perusahaan melakukan PHK atas pekerjaannya atas dasar efisiensi, UU Ketenagakerjaan juga tidak melarang mengenai alasan efisiensi tersebut. Namun, PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerjaannya harus dengan

---

<sup>33</sup> Munir Fuady. 2016. *Hukum Bisnis dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman. 17.

alasan yang jelas, pesangon para pekerjanya harus dipenuhi, serta PHK dilakukan sesuai dengan tahap-tahap yang telah diatur dalam BAB XII UU Ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>34</sup>

Sekalipun dalam hal ini PHK yang dilakukan oleh perusahaan atas inisiatif pengusaha yang mana telah sesuai dengan alasan dan berbagai ketentuan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang, akan tetapi hal tersebut agaknya tetap bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah dengan menuntut upaya administratif yang penyelesaiannya dapat dilakukan dengan cara bipartit antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Selain itu, perusahaan yang telah melakukan PHK kepada pekerja/buruh juga memiliki kewajiban apabila sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhentikan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah bekerja di perusahaannya. Hal demikian dikarenakan pengalaman bekerja menjadi salah satu syarat suatu perusahaan untuk dapat menerima calon pegawainya.<sup>35</sup>

Sebenarnya realisasi atas jaminan perlindungan tenaga kerja dapat menciptakan suatu koneksi kerja, baik antara pengusaha maupun pekerja. Koneksi

---

<sup>34</sup> Ahmad Zaini, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan", *Al – Ahkam*, Vol. 13. No. 1. 2017, halaman. 65.

<sup>35</sup> Mawardi Khairi, "Perlindungan Hak-Hak Buruh Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19", *PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law)*, Volume 02, Nomor 02, Juli-Desember 2021, halaman. 9.

tersebut merupakan bentuk hubungan kerja sebagaimana yang berasal dari perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat UUK), telah disebutkan bahwa baik antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan sebagaimana yang tertuang dalam bentuk suatu perjanjian kerja, dan dengan memiliki unsur-unsur adanya pekerjaan gaji dan perintah.<sup>36</sup> Sehingga apabila terjadi PHK yang dilakukan oleh perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab dalam memberikan pesangon dan mengakui secara formal bahwa pekerja/buruh yang telah di PHK pernah bekerja di perusahaan tersebut.<sup>37</sup>

Pada intinya, pelaksanaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan agar amanat dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945. Hal tersebut, demi mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja yang mencerminkan adanya keadilan terhadap tiap-tiap pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja jugalah sangat penting kaitannya dengan hak tersebut. Karena perlindungan hukum tersebut juga melekat dengan hak-hak dasar pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Yang dimaksud disini bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja itu merupakan jaminan atas hak-hak pekerja itu sendiri tanpa adanya diskriminasi antar sesama untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan usaha dan kepentingan pengusaha itu sendiri. Maka dari itu sangatlah

---

<sup>36</sup> Patricia Mara'Ayni Neysa dan I Made Sarjana. "Pengaturan Pemberian Pesangon bagi Pekerja yang Mengalami PHK pada Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Kertha Semaya*. Vol. 8. No. 11, 2020, halaman. 85.

<sup>37</sup> Mawardi Khairi, *Op. Cit.*, halaman. 10.

penting adanya perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh untuk menjamin hak-hak dasar setiap pekerja sesuai dengan asas keadilan.

Asas keadilan merupakan asas yang memiliki arti bahwa setiap manusia memiliki haknya tanpa mengambil hak orang lain atau merugikan orang lain. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada zaman sekarang, bahwa pihak pekerja atau buruh lebih terlihat lemah. Dikarenakan pihak pengusaha merupakan pihak yang dimana ia sebagai pemilik modal atau pemilik perusahaan yang ada kalanya pengusaha tersebut membuat suatu peraturan atau regulasi yang lebih menguntungkan pihak pengusaha tanpa memikirkan hak pekerja atau buruh.

Dalam hal ini permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar, maka akan terus terjadi jika tidak ada aturan yang tegas mengenai hal tersebut. Pemerintah seharusnya membuat suatu peraturan dalam undang-undang Ketenagakerjaan mengenai kejelasan secara detail bahwa perusahaan yang terbakar dapat menjadi dasar pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan, sehingga aturan mengenai faktor terjadinya kebakabaran dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjadi jelas dan tidak merugikan pihak pekerja.

Perusahaan tidak bisa semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan dengan dalil perusahaan mengalami kebakaran tanpa alasan yang jelas semata-mata untuk mengilangkan kewajibannya terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Tetapi bagaimanapun mengenai itikad suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar harus terlebih dahulu dibuktikan. Dengan tidak diaturnya secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan memiliki dampak yang sangat besar bagi nasib pekerja atau

buruh ketika perusahaan mengalami kebakaran. Pasalnya sebagaimana telah diuraikan di atas, putusan hakim pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan dalam memutuskan perkara pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar, sehingga hal ini juga menimbulkan kerancuan dalam menentukan aturan mengenai pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan mengalami kebakaran, kemudian menjadi pertanyaan bagaimanakah keadilan bagi pekerja atau buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha atau perusahaan akibat perusahaan mengalami kebakaran.

Berbicara mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebakaran pada dasarnya lebih berpihak kepada Pengusaha atau perusahaan dengan aturan Pasal 64 ayat (1) UU ketenagakerjaan yang dikembalikan ke Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja bersama.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebakaran yang sering terjadi pekerja atau buruh mendapat pemutusan hubungan kerja dengan tidak berdasarkan asas keadilan dengan tidak mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon karena dianggap telah terjadi *Force majeure* (keadaan memaksa). Untuk itu pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebakaran seringkali dijadikan senjata oleh perusahaan untuk menghindari kewajibannya memberikan pesangon, jika pekerja atau buruh bekerja sudah lebih dari 10 tahun dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebakaran dan tidak mendapatkan pesangon, dan hal ini justru sangat berpengaruh dengan kondisi keluarganya. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh yang sudah bekerja cukup

lama, tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh jika apabila tidak mendapatkan uang pesangon dan tentu hal ini sangat tidak adil.

**B. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dari Perusahaan Terbakar Dalam Putusan No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015**

Perkara dalam Putusan No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015 merupakan perkara yang diadili oleh Mahkamah Agung terkait dengan perselisihan hubungan industrial dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana permasalahan ini awalnya didasari dari timbulnya gugatan terhadap perusahaan yang diajukan oleh para pekerja yang bekerja di perusahaan dan mengalami pemutusan hubungan kerja akibat dari terjadinya kebakaran pada pabrik perusahaan. Sebagaimana para pihak dalam perkara ini yaitu:

PT RICHTEX GARMINDO, berkedudukan di Jalan Tambak Aji Nomor 1, Ngaliyan, Kota Semarang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Windy Ernaeny, HR-GA Manager PT Richtex Garmindo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Juni 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat.

Lawan

1. SARMIN, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jering VI RT. 001/RW.011, Kelurahan Sidorejo, Kecamatan Godean, Kabupaten Sleman;
2. AMANATUN, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dukuh Suropati RT. 006/RW.002, Kelurahan Ketapang, Kecamatan Kendal, Kabupaten Kendal;
3. PUJI LESTARI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Tambak Aji RT. 011 /RW.012, Kelurahan Tambak Aji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang;
4. SRI WAHYUNI, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Batusari RT. 002/RW.004, Kelurahan Sawah Besar, Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hotma P.D. Sitompoel, S.H., M.Hum., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Permata Hijau BB 18 Pondok Hasanudin, Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Juli 2015, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat.

Para Penggugat merupakan karyawan tetap yang bekerja pada Tergugat.

Adapun hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut :

1. Hubungan kerja antara Penggugat I dengan Tergugat dihitung sejak 4 Juli 1992 sampai dengan tanggal dimana Penggugat tidak diperkenankan bekerja pada Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2008 ( $\pm$  16 (enam belas) tahun lamanya), dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat I sebesar Rp989.000,00 (sembilan ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah);
2. Hubungan kerja antara kerja antara Penggugat II dengan Tergugat dihitung sejak 3 Maret 1999 sampai dengan tanggal dimana Penggugat tidak diperkenankan bekerja pada Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2008 ( $\pm$  9 (sembilan) tahun lamanya), dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat II sebesar Rp786.500,00 (tujuh ratus delapan puluh enam ribu lima ratus rupiah);
3. Hubungan kerja antara Penggugat III dengan Tergugat dihitung sejak 18 Maret 1996 sampai dengan tanggal dimana Penggugat tidak diperkenankan bekerja pada Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2008 (+ 12 (dua belas) tahun lamanya), dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat III sebesar Rp794.000,00 (tujuh ratus sembilan puluh empat ribu rupiah);
4. Hubungan kerja antara Penggugat IV dengan Tergugat dihitung sejak 26 Maret 1997 sampai dengan tanggal dimana Penggugat tidak diperkenankan bekerja pada Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2008 ( $\pm$ 11 (sebelas) tahun lamanya), dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat IV sebesar Rp791.500,00 (tujuh ratus sembilan puluh satu ribu lima ratus rupiah).

Pemutusan hubungan kerja berawal dari tanggal 10 Agustus 2008 telah terjadi peristiwa kebakaran di pabrik Tergugat yang menghancurkan sebagian bangunan dan aset milik Tergugat di Jalan Tambak Aji Semarang, selanjutnya pada tanggal 04 September 2008 Tergugat mengalihkan kegiatan usahanya di pabrik Tergugat dan sebagian lagi bekerja di gedung yang disewa oleh Tergugat dan semua pekerja sudah mulai kembali bekerja kepada Tergugat seperti biasanya. Pada tanggal 29 Oktober 2008, Para Penggugat sudah tidak diperkenankan bekerja pada Tergugat dengan alasan Tergugat melakukan efisiensi setelah sebagian



pabrik dan aset milik Tergugat terbakar, tanpa memberikan hak-hak Para Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang Undang 13/2003), sehingga hal tersebut dapat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Tergugat.

Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang Undang 13 Tahun 2003, yang menyatakan :

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

PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga PHK tersebut merupakan PHK sepihak yang batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan : "... Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum .. ". Sebagaimana Para Penggugat telah pula mengupayakan perundingan dengan Tergugat atas PHK sepihak tersebut, namun Tergugat tidak beritikad baik untuk mengupayakan

penyelesaian perselisihan PHK secara damai dan kekeluargaan. Oleh karena perundingan yang telah diupayakan tidak menghasilkan persetujuan maka Para Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, yang mana tidak tercapai kesepakatan antara Para Penggugat dan Tergugat, sehingga pihak Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis Nomor: 567/7499/08, tertanggal 26 November 2008, dengan isi anjuran sebagai berikut:

Menganjurkan:

1. Agar PT Richtex Garmindo dengan alamat, Jalan Tambak Aji 1 Semarang memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja sdr. Mujiati dan kawan-kawan (50 orang) dengan alamat PUK SP Kahutindo PT Richtex Garmindo dengan alamat A Tambak Aji 1 Semarang;
2. Agar masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja) memberikan jawaban anjuran secara tertulis setelah 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini.

Atas anjuran tersebut Para Penggugat menyatakan tidak menerima Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, maka Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 juncto Pasal 13 Ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan:

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat... ".

Dengan sudah tidak diperkenalkannya Para Penggugat bekerja pada Tergugat, maka sangat sulit diharapkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat bisa berlangsung kondusif, sehingga hal tersebut telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Para Penggugat secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup Para Penggugat dan keluarga, karena tidak dibayarkannya hak-hak Para Penggugat, ditambah lagi tidak adanya iktikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini.

Berdasarkan gugatan tersebut, pada dasarnya Tergugat mengajukan eksepsi yang berupa:

1. Gugatan Para Penggugat dengan Kuasa Hukum Mawar Saron, belum dilakukan Mediasi di Disnakertrans Kota Semarang.

Para Penggugat dalam perkara ini pernah berperkara di PHI Semarang dengan registrasi perkara Nomor 15/G/2009/PHI.Smg tertanggal 14 April 2009, dan waktu itu Para Penggugat memberikan Kuasa Khusus kepada Divisi Advokasi Dewan Pimpinan Daerah F-SP Perkayuan Perhutanan dan Umum Seluruh Indonesia (DPD FSP Kahutindo) Jawa Tengah tanggal 08 Januari 2009 yang berkedudukan di Jalan Mgr. Soegijopranoto 4A Semarang.

Perkara PHI Semarang Nomor 15/G/2009/PHI.Smg tersebut sudah diputus oleh Majelis Hakim, dengan putusan mengabulkan eksepsi

Tergugat/pengusaha, menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima; Putusan tersebut oleh Mahkamah Agung juga dibenarkan karena *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum (Putusan MA Nomor 401 K/Pdt.Sus/2009). Dengan putusan tersebut maka menurut Tergugat, hak-hak Para Penggugat menjadi gugur/tidak memiliki landasan hukum untuk melakukan tindakan hukum dikarenakan kekeliruan yang dilakukan Kuasa Hukumnya dari awal penanganan Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk Mediasi yang dilakukan pada tingkat Disnakertrans Kota Semarang saat itu haruslah dianggap tidak pernah ada. Dengan Demikian, Para Penggugat yang mengajukan kembali gugatan ini dengan kuasa hukum baru yaitu LBH Mawar Saron, maka wajiblah Kuasa Hukum tersebut memulai kembali dari awal penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu penyelesaian tingkat mediasi pada DISNAKERTRANS Kota Semarang.

Ternyata dalam perkara ini LBH Mawar Saron sebagai Kuasa Hukum Para Penggugat belum pernah melakukan penyelesaian perkara ini pada tingkat Mediasi di Disnakertrans Kota Semarang.

2. Gugatan tidak mempunyai dasar hukum.

Tertulis dalam gugatan angka (10), dimana Para Penggugat menyatakan telah di PHK oleh Tergugat dengan alasan Efisiensi, maka hak-hak normatif yang seharusnya diperolehnya, sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam sidang pleno terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal dua puluh, bulan Juni, tahun dua ribu dua belas, telah

menghasilkan putusan dalam perkara konstitusi dengan Amar Putusan sebagai berikut :

Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945, oleh karenanya tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Dengan demikian sangatlah jelas, dalam gugatan ini hak-hak yang dimintanya tidak memiliki dasar/landasan hukum.

3. Petitum Gugatan tidak tegas dan tidak jelas.

Petitum Gugatan Para Penggugat khususnya angka (2) menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah berakhir/ putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan Petitum yang demikian nampak jelas dan terang bahwa Para Penggugat dalam kebingungan dan tidak yakin dengan apa yang senyatanya dituntut yaitu tidak tabu atau ragu menyatakan sejak kapan PHK itu terjadi dan juga tidak tegas menyatakan dasar hukum dari PHK tersebut. Oleh karenanya Petitum yang seperti itu termasuk atau dikategorikan sebagai Petitum yang tidak jelas. Disamping itu Petitum angka (2) tersebut tidak sejalan/kontradiksi dengan Posita Gugatan Para Penggugat angka (10) yang menyatakan tegas dan meyakinkan bahwa dasar hukum PHK adalah Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan.

4. Hilangnya Kepastian Hukum Tanpa Masa Kadaluwarsa.

Gugatan Para Penggugat diajukan kembali dikarenakan munculnya Putusan MK Nomor 100 Tahun 2012 (Nomor 100/PUU-X/2012). Pada pokoknya Putusan MK itu meniadakan masa kadaluwarsa mengajukan

tuntutan hak. Namun menurut hemat Tergugat tidak adanya masa kadaluwarsa dalam mengajukan tuntutan khususnya dalam hubungan kerja mengakibatkan hilangnya kepastian hukum bagi pengusaha sampai kapan akan menghadapi tuntutan hak dari pekerjanya yang juga dapat mengganggu kelangsungan usahanya. Tentu, tidak akan mengganggu jalannya perusahaan kalau hanya untuk satu dua kasus saja, tetapi jika menyangkut ribuan kasus, ketidakpastian adanya tuntutan hak pekerja pasti akan mengganggu jalannya perusahaan. Dengan tidak berlakunya Pasal 96 Undang Undang Ketenagakerjaan akan menimbulkan ketidakpastian hukum yang justru tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diamanatkan konstitusi yang menghendaki adanya kepastian hukum.

Terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/G/2015/PN SMG., tanggal 4 Juni 2015, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi: Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, terhitung sejak tanggal 29 Oktober 2008, dengan tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak pesangon Para Penggugat, yang rinciannya sebagai berikut :

Penggugat I:

Uang Pesangon =  $2 \times 9 \times 989.000 = \text{Rp}17.802.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja =  $6 \times 989.000 = \text{Rp}5.934.000,00$

Uang Penggantian Hak =  $15\% \times 23.736.000 = \text{Rp}3.560.400,00$

Total =  $\text{Rp}27.296.400,00$  (dua puluh tujuh juta dua ratus sembilan puluh enam ribu empat ratus rupiah).

## Penggugat II:

Uang Pesangon =  $2 \times 9 \times 786.500 = \text{Rp}14.157.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja =  $4 \times 786.500 = \text{Rp}5.934.000,00$

Uang Penggantian Hak =  $15\% \times 17.303.000 = \text{Rp}2.595.450,00$

Total =  $\text{Rp}19.898.450,00$  (sembilan belas juta delapan ratus sembilan puluh delapan ribu empat ratus lima puluh rupiah).

## Penggugat III :

Uang Pesangon =  $2 \times 9 \times 794.000 = \text{Rp}14.292.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja =  $5 \times 794.000 = \text{Rp}3.970.000,00$

Uang Penggantian Hak =  $15\% \times 18.262.000 = \text{Rp}2.379.300,00$

Total =  $\text{Rp}21.001.300,00$  (dua puluh satu juta seribu tiga ratus rupiah)

## Penggugat IV :

Uang Pesangon =  $2 \times 9 \times 791.500 = \text{Rp}14.247.000,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja =  $4 \times 791.500 = \text{Rp}3.166.000,00$

Uang Penggantian Hak =  $15\% \times 17.413.000 = \text{Rp}2.611.950,00$

Total =  $\text{Rp}20.024.950,00$  (dua puluh juta dua puluh empat ribu sembilan ratus lima puluh rupiah)

4. Menolak gugatan Para Penggugat, untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar  $\text{Rp}276.000,00$  (dua ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);

Keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

1. Putusan perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN SMG. yang di mohonkan kasasi tersebut telah dibacakan dalam sidang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Kamis, 4 Juni 2015, dan kemudian Pemohon Kasasi telah menyatakan Kasasi pada hari Senin, 22 Juni 2015. Selanjutnya Memori Kasasi di sampaikan/ajukan ke Kepaniteraan PHI pada hari Selasa, tanggal 1 Juli 2015. Bahwa dengan demikian kami telah mengajukan permohonan kasasi dalam tenggang waktu cukup dan sesuai

ketentuan hukum acara yang berlaku, oleh karenanya permohonan kasasi ini sah dan dapat diterima;

2. Permohonan Kasasi yang dipaparkan dan diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat, adalah sesuai dengan apa yang diatur di dalam Pasal 30 Ayat (1) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang berbunyi :

Mahkamah Agung dalam tingkat Kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena : i. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang; ii. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku; iii. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang- undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

3. Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat berkeberatan atas isi putusan *Judex Facti*, baik mengenai pertimbangan hukum maupun putusannya itu sendiri, karena sangat nyata bahwa Ketua Majelis dan Hakim Anggota (2)/ Yoesoef Moesthafa, SE, SH,MH., dalam pertimbangannya salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku, dan juga melampaui batas wewenang. Selain daripada itu, perlu Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sampaikan bahwa putusan *Judex Facti* tidak bulat, artinya terdapat seorang Hakim Anggota (1)/ Rr. Ambar Budi Mulyanti, SH., yang memberikan pendapat berbeda (*dissenting opinion*). Dalam kaitan itu, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat menilai bahwa apa yang dilakukan Hakim Anggota (1) dengan pendapat berbedanya tersebut sudah sesuai dengan hukum yang berlaku, dan Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat sependapat dengan materi *dissenting opinion* Hakim Anggota (1) yang berpendapat bahwa perkara PHI Nomor 14/Pdt-



Sus/G/2015/PN Smg. sudah kadaluwarsa berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. Pertimbangan Ketua Majelis Hakim dan Hakim Anggota (1), berkaitan eksepsi hukum materiil (kadaluwarsa) yang diajukan Pemohon Kasasi dahulu Tergugat pada tanggal 07 Mei 2015, telah dipertimbangkan dalam putusan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka oleh karena Tergugat telah mengajukan eksepsinya, pada saat menjawab pokok perkara ini, dan oleh karena pula, eksepsi susulan (eksepsi hukum materiil/daluwarsa) dari Tergugat pada tanggal 21 Mei 2015, telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 136 HIR dan 114 HIR, maka karenanya eksepsi yang demikian tidak perlu dipertimbangkan lagi, dan harus dikesampingkan dari perkara ini.<sup>38</sup>

5. Pertimbangan yang demikian menurut Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangatlah keliru, atau lebih tepatnya Ketua Majelis dan Hakim Anggota (2) telah salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku, dengan alasan sebagaimana dibawah ini:

Menurut ketentuan Pasal 1946 KUH Perdata, kedaluwarsa selain menjadi dasar hukum untuk memperoleh sesuatu, juga menjadi landasan hukum untuk membebaskan seseorang dari suatu perikatan setelah lewat jangka waktu tertentu. Selanjutnya, Pasal 1950 KUH Perdata menyebutkan, melarang hakim menetapkan kedaluwarsa secara *ex-officio*/karena jabatannya, dan Pasal 1951 mengatur bahwa dibolehkan pengajuan eksepsi kedaluwarsa pada setiap tingkatan pemeriksaan.<sup>39</sup>

Eksepsi Kedaluwarsa sama dengan kompetensi absolut, dan dengan demikian eksepsi kedaluwarsa tidak tunduk kepada ketentuan Pasal 136 HIR bahwa eksepsi mesti diajukan pada jawaban pertama bersamaan dengan

---

<sup>38</sup> Lihat Pertimbangan Hakim dalam putusan halaman 23 alinea ke-6 pada Perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN.Smg.

<sup>39</sup> M. Yahya Harahap. 2014. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 458-459.

bantahan pokok perkara. Cara Penyelesaian eksepsi kadaluwarsa, merujuk kepada kalimat terakhir Pasal 136 HIR yaitu :

Diperiksa dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara, dengan demikian tidak diperiksa dan diputus tersendiri dalam bentuk putusan sela tetapi sekaligus merupakan bagian yang tidak terpisah dengan pokok perkara dalam bentuk putusan akhir.

Contoh, dalam putusan MA Nomor 408 K/Sip/1973, tidak dipersoalkan apakah ada tindakan atau tidak dari Penggugat tetapi yang dijadikan patokan, apakah telah dilampaui tenggang waktu kadaluwarsa yang ditentukan Undang Undang. Ternyata terbukti adanya hak menuntut Penggugat telah lewat waktu. Demikian pula dengan putusan lain yang agak klasik yang membenarkan gugurnya hak menuntut, yaitu Putusan MA Nomor 147 K/Sip/1955.

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat berkeyakinan bahwa perkara Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN Smg. (*Judex Facti*) pada pokoknya adalah perkara gugatan perihal Uang Pesangon atas PHK tanggal 29 Oktober 2008 (dahulu perkara Nomor 15/G/2009/PHI.Smg, yang inkraht 28 Desember 2010). Jadi perkara 14/Pdt-Sus/G/2015 adalah pengulangan gugatan yang diajukan kembali tanggal 16 Maret 2015 berarti sudah kedaluwarsa, karena Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat sejak putusan perkara Nomor 15/G/2009/PHI.Smg inkraht tidak melakukan upaya/tindakan apapun selama 4 (empat) tahun 3 (tiga) bulan, halmana sesuai ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Dalam Skema : PHK 29/10/2008, Penggugat ajukan gugatan (pertama) register nomor 15/G/2009/PHI.SMG diputus N.O. tanggal 14 April 2009. Tergugat kasasi, putusan MA Tolak Kasasi tanggal 27 Agustus 2009. Jadi perkara Nomor 15 tersebut telah BHT/*Inkracht* 28 Desember 2010, kemudian setelah 4 tahun lebih, Penggugat ajukan lagi gugatan (pesangon) 16 Maret 2015 register Nomor 16/PdtSus/G/2015/PN Smg., karena adanya Putusan MK 100/PUU/X/2012 (padahal putusan MK tidak berlaku surut).

6. Ketua Majelis Hakim dan Hakim Anggota (2) dalam pertimbangannya (putusan halaman 32 alinea terakhir, menyatakan:

Menimbang, bahwa berdasarkan kaedah Bahasa Indonesia mengenai konjungsi koordinatif, serta seluruh pertimbangan di atas maka dengan demikian uang pesangon tidak termasuk dalam arti frase mengenai segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja (vide: Pasal 96 Undang Undang Ketenagakerjaan).<sup>40</sup>

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas maka Majelis Hakim berketetapan, gugatan Para Penggugat dalam perkara ini adalah tidak kadaluwarsa, dan karenanya akan dilanjutkan pemeriksaan atas pokok perkara.<sup>41</sup>

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas, dan menilai Ketua Majelis dan Hakim Anggota (2) telah salah dalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku. Alasan keberatan Pemohon Kasasi dahulu Tergugat, sebagai berikut: Bahwa Ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah pasti dapat dikaitkan dengan tuntutan Para Termohon

---

<sup>40</sup> Lihat Pertimbangan Hakim dalam putusan halaman 32 alinea terakhir pada Perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN.Smg.

<sup>41</sup> Lihat Pertimbangan Hakim dalam putusan halaman 33 alinea ke-4 pada Perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN.Smg.

Kasasi dahulu Para Penggugat yaitu tuntutan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak.

Dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja adalah berdasarkan Pasal 88 Ayat 3 huruf (j) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) meliputi : a). upah minimum; .....j). upah untuk pembayaran pesangon; .....

Alasan hukum di atas (Pasal 88 Ayat 3 huruf j) merupakan salah satu pokok-pokok alasan yang tercantum dalam putusan MK Nomor 100/PUU/X/2012 yang menguji ketentuan Pasal 96 Undang Undang Ketenagakerjaan karena adanya tuntutan Uang Pesangon yang daluwarsa. Menurut Pemohon Kasasi dahulu Tergugat, telah terbukti dan menjadi fakta hukum bahwa perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PHI.Smg sebagaimana dalam surat gugatan angka 11(sebelas) bahwa Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat mengajukan gugatan kembali karena merasa perkara *a quo* belum kadaluwarsa berdasar Putusan MK Nomor 100/PUU/X/2012. Oleh karenanya pertimbangan Hakim di atas sangat jelas melenceng, keluar darbingkai permasalahannya sebagaimana sudah ditegaskan dalam surat gugatannya adalah dalam koridor ketentuan Pasal 96 Undang Undang Ketenagakerjaan.

Kiranya dapat kami pertegas lagi, bahwa putusan MK Nomor 100 yang menyatakan Pasal 96 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat itu, muncul terkait/karena adanya tuntutan Uang Pesangon, dan satu hal yang pasti

bahwa putusan MK Nomor 100/PUU/X/2012 berlaku sejak 19 Sept. 2013 dan tidak berlaku surut. Dengan demikian sangatlah tidak berdasar hukum atau melanggar hukum yang berlaku apabila Ketua Majelis dan Anggota Hakim (2)/ Sdr. Yoesoef Moesthafa, SE,SH,MH., dalam *Judex Facti* memberikan pertimbangan bahwa tuntutan Uang Pesangon tidak termasuk/terikat dalam Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak dapat dibatasi daluwarsa.

7. Putusan *Judex Facti*, dikemukakan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang bahwa, Para Penggugat dalam perkara ini pernah berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial-Semarang, dengan register Nomor 15/G/2009/PHI.SMG, tertanggal 14 April 2009, yang dalam putusan perkara tersebut diatas, Majelis Hakim mengabulkan eksepsi Tergugat dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.<sup>42</sup>

Menimbang bahwa, dengan dinyatakan gugatan Penggugat dinyatakan tidak diterima, maka dalam putusan tersebut pengadilan baru memeriksa formil dari gugatan tersebut, belum memeriksa pokok perkaranya.<sup>43</sup>

Pertimbangan di atas, didapat dari bukti surat yang diajukan Pemohon Kasasi dahulu Tergugat, yaitu bukti surat T-4 tentang Putusan Kasasi MA Nomor 401/K/Pdt-Sus/2009 tanggal 27 Agustus 2009; Menurut Pemohon Kasasi, pertimbangan *Judex Facti* diatas sangatlah tidak seksama dan tidak teliti/rinci ketika menilai dan mempertimbangkan bukti surat T-4 yang merupakan fakta yang ditemukan dalam proses/pemeriksaan persidangan; Bahwa bukti T-4 adalah bukti lawan berupa surat berupa Putusan Kasasi MA

---

<sup>42</sup> Lihat Pertimbangan Hakim dalam putusan halaman 33 alinea ke-1 pada Perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN.Smg.

<sup>43</sup> Lihat Pertimbangan Hakim dalam putusan halaman 33 alinea ke-2 pada Perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN.Smg.

Nomor 401/K/Pdt-Sus/2009 tanggal 27 Agustus 2009 dengan amar “menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi”, maka seharusnya bukti surat T-4 dipertimbangkan sesuai hukum/porsinya yaitu sebagai putusan kasasi MA RI dengan putusan yang bersifat positif dan dengan demikian perkara Nomor 401 tersebut telah *BHT/Inkracht van Gewijsde* (vide, perkara Nomor 15/G/2009/PHI.SMG) sejak diberitahukan kepada Para Penggugat, yaitu tanggal 28 Desember 2010. Lebih konkritnya Pemohon Kasasi menilai bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum (pembuktian) yang berlaku.

8. Ketua Majelis Hakim dan Hakim Anggota (2), dalam Putusan *Judex Facti*, secara terang dan jelas memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka untuk memberikan kepastian hukum, kapan berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, maka Majelis Hakim berketetapan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, dinyatakan berakhir terhitung sejak tanggal 29 Oktober 2008.<sup>44</sup>

Pada pertimbangan di atas sangat jelas kelihatan, Putusan *Judex Facti* diambil berdasarkan kesimpulan dari pertimbangan yang singkat yang tidak didukung oleh pembuktian. Kesimpulan/pertimbangan *Judex Facti* tidak didasarkan pada kekuatan alat-alat pembuktian yang ditentukan oleh Undang Undang Ketua Majelis Hakim dan Hakim Anggota (2), sungguh ceroboh karena Petitum ke-2 Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat tidak menyebutkan/meminta tanggal kapan PHK. Keberatan atas putusan yang diambil berdasarkan kesimpulan dari pertimbangan yang singkat yang tidak

---

<sup>44</sup> Lihat Pertimbangan Hakim dalam putusan halaman 37 alinea ke-1 pada Perkara PHI Nomor 14/Pdt-Sus/G/2015/PN.Smg.

didukung oleh pembuktian, merupakan alasan yang dibenarkan dalam pemeriksaan kasasi (putusan MA, Nomor 313 K/Sip/1960 tanggal 19 Oktober 1960).

Berdasarkan hal tersebut, sebelum melakukan analisis terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015, maka terlebih dahulu dijelaskan pertimbangan hakim Mahkamah Agung pada tingkat kasasi dalam menjatuhkan putusan kasasi bahwa Hakim mempertimbangkan perihal *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum dengan tentang daluwarsa mengajukan gugatan.

*Judex Facti* salah dalam memberi pertimbangan yang pada pokoknya Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterapkan dalam perkara *a quo* karena pesangon adalah akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan dari hubungan kerja. Bahwa semua hak-hak buruh termasuk hak pesangon timbul karena akibat dari adanya hubungan kerja, hal ini pada akhirnya dibenarkan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang membenarkan dalil Pemohon bahwa salah satu kerugian konstitusional akibat diberlakukannya ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pesangon dan sesuai dengan Putusan-Putusan Mahkamah Agung ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkaitan dengan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Terhitung mulai diterimanya Putusan Mahkamah Agung dalam perkara sebelumnya yang memberi putusan “gugatan tidak dapat diterima” sampai dengan

gugatan diajukan telah melebihi tenggang waktu 2 (dua) tahun sehingga gugatan Para Penggugat telah kadaluwarsa.

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. RICHTEX GARMINDO tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/G/2015/PN SMG., tanggal 4 Juni 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini.

#### MENGADILI

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT RICHTEX GARMINDO tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/G/2015/PN SMG., tanggal 4 Juni 2015.

#### MENGADILI SENDIRI

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

### **C. Analisis Hakim Dalam Mengadili Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Terbakar**

Meninjau dari Putusan No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015 menyangkut perselisihan hubungan industrial antara PT Richtex Garmino dan para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dari kebakaran pada pabrik perusahaan, maka perlu dilakukan analisis, dimana pada dasarnya terdapat poin-poin yang seharusnya tidak dikabulkan oleh Majelis Hakim dalam mengabulkan upaya hukum kasasi oleh PT Richtex Garmino (Tergugat) atas



Putusan Pengadilan Negeri Semarang dengan Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/G/2015/PN.SMG yang awalnya mengabulkan tuntutan para pekerja (Penggugat), dimana menjatuhkan hukuman terhadap pihak perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, serta uang penggantian hak kepada para pekerja.

Pertimbangan hakim pada tingkat kasasi jika dianalisis terdapat sesuatu kekeliruan, dimana Majelis Hakim pada tingkat Mahkamah Agung mengabulkan upaya hukum pihak perusahaan dengan alasan Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum terkait khususnya ketentuan daluwarsa dalam mengajukan gugatan. Sebagaimana *Judex Facti* salah dalam memberi pertimbangan yang pada pokoknya Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat diterapkan dalam perkara *a quo* karena pesangon adalah akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan dari hubungan kerja.

Hakim Mahkamah Agung juga mempertimbangkan bahwa semua hak-hak buruh termasuk hak pesangon timbul karena akibat dari adanya hubungan kerja, hal ini pada akhirnya dibenarkan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang membenarkan dalil Pemohon bahwa salah satu kerugian konstitusional akibat diberlakukannya ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pesangon dan sesuai dengan Putusan-Putusan Mahkamah Agung ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkaitan dengan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana terhitung mulai diterimanya Putusan Mahkamah Agung dalam perkara sebelumnya yang memberi putusan “gugatan tidak dapat

diterima” sampai dengan gugatan diajukan telah melebihi tenggang waktu 2 (dua) tahun sehingga gugatan Para Penggugat telah kadaluwarsa.

Ketentuan daluwarsa pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial haruslah dibedakan berdasarkan objek yang digugat. Secara mudah menurut Penulis, ketentuan mengenai daluwarsa mengajukan gugatan dapat dibedakan berdasarkan objek perselisihan apa yang dituntut, apakah perselisihan hak dimana merupakan tuntutan terhadap hak yang lahir akibat adanya hubungan kerja disyaratkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha masih tetap berlangsung atau tidak adanya kehendak atau proses pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan pemutusan hubungan kerja dimana merupakan tuntutan terhadap hak yang lahir akibat adanya pemutusan hubungan kerja disyaratkan harus terjadinya terlebih dahulu kehendak atau proses pemutusan hubungan kerja. Perbedaan ini menjadi penting, karena terkait pula mengenai ketentuan daluwarsa yang berbeda pula.

Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah UU PHI yang menggantikan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang dirasa belum mencerminkan asas peradilan cepat, sederhana, dan biaya murah.<sup>45</sup> Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu UU PHI sebagai *lex specialis* dan hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum

---

<sup>45</sup> Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, dan Revi Inayatillah, ‘Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial, Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum’, Bina Mulia Hukum, Vol. 5, No. 2, (2021), halaman 318.

sebagai *lex generalis*. Hal ini bermakna ketentuan mengenai hukum acara yang tidak diatur khusus di dalam UU PHI berlaku hukum acara perdata pada umumnya. Hukum Acara Perdata terdiri dari aturan formil mengenai tahapan bagi seseorang yang diduga melanggar haknya untuk mendapatkan kembali haknya melalui pengadilan.<sup>46</sup>

Daluwarsa pengajuan gugatan perihal perselisihan hak kepada Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam ketentuan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Bahwa objek yang dimaksud dalam ketentuan Pasal ini yaitu upah, upah lembur, bonus, natura, dan lain sebagainya sepanjang merupakan hak yang lahir dari berlangsungnya hubungan kerja. Awal mula pengaturan mengenai daluwarsa ini menyatakan upah dan hak lainnya yang lahir dari adanya hubungan kerja hanya dapat dituntut oleh Pekerja paling lama 2 (dua) tahun sejak hak tersebut harusnya diterima oleh Pekerja. Namun pada tanggal 19 September 2013, MK mengeluarkan Putusan MK No. 100/PUU-X/2012 yang menguji konstitusionalitas Pasal 96 UU Ketenagakerjaan.<sup>47</sup>

Ditinjau dari beberapa putusan Mahkamah Agung lainnya, dimana telah memasukkan kebakaran sebagai alasan *force majeure* untuk mengizinkan perusahaan melakukan PHK. Sikap pengadilan ini dapat dilihat dalam satu kasus kebakaran hotel di Jambi yang dipisah dalam tiga perkara, yakni putusan No. 296K/Pdt.Sus-PHI/2019, putusan No. 411K/Pdt.Sus-PHI/2019, dan putusan No. 388K/Pdt.Sus-PHI/2019. Pengadilan konsisten membenarkan alasan untuk PHK

---

<sup>46</sup> H.M. Abdurrachman. 2018. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Universitas Trisakti, halaman 3.

<sup>47</sup> Mohammad Fandrian Hadistianto, "Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia", *Refleksi Hukum*, Volume 7, Nomor 1, Oktober 2022, halaman 7.

karena force majeure, yakni kebakaran hotel. Dalam putusan No. 296, majelis kasasi menegaskan: ‘PHK yang dilakukan Tergugat-1 terhadap para Penggugat adalah PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh keadaan memaksa (force majeure), yakni kebakaran’. Senada, dalam putusan No. 411, majelis kasasi mempertimbangkan begini: “Lokasi perusahaan/tempat kerja yang terbakar sehingga perusahaan tutup dan para pekerja tidak dapat bekerja, maka keadaan tersebut dikategorikan sebagai *force majeure*. Kemudian, dalam putusan No. 388, majelis hakim kasasi mempertimbangkan: “lokasi kerja/perusahaan tutup karena bencana (*force majeure*) dan mengakibatkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa dan terhadap pekerja tetap mendapatkan hak-haknya sebagaimana diatur Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan”.<sup>48</sup>

Argumentasi mengenai kebakaran juga dipakai majelis hakim dalam putusan kasasi No. 188/K/Pdt.Sus-PHI/2019. Terbakarnya usaha karaoke milik Tergugat di Manado, Sulawesi Utara, menjadi alasan yang dapat dibenarkan untuk melakukan PHK terhadap seorang manajer. Majelis hakim mempertimbangkan bahwa: “Perusahaan Tergugat tutup bukan atas kehendak Tergugat bukan atas kehendak Tergugat tetapi akibat adanya kejadian di luar kehendak/dugaan/kemampuan/control yang tidak dapat dielakkan oleh Tergugat (musibah kebakaran) yang berdampak menimbulkan kerugian besar bagi pihak Tergugat (*force majeure*). Satu lagi putusan yang membenarkan PHK akibat kebakaran adalah putusan No. 378K/Pdt.Sus-PHI/2018. Ini berkaitan dengan

---

<sup>48</sup> Muhammad Yasid, “Penting, Inilah Putusan-Putusan PHK Akibat Force Majeur”, melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/penting-inilah-putusan-putusan-phk-akibat-iforce-majeur-i-lt5ea98f3e4e02f/?page=3>, diakses pada tanggal 6 Agustus 2023, Pukul. 10.10 Wib.

kebakaran Aksara Plaza di Medan pada 2017 silam. Majelis kasasi membenarkan tindakan Tergugat mem-PHK karyawan karena ‘PHK disebabkan oleh keadaan memaksa (*force majeure*)’, yaitu terbakarnya toko milik Tergugat.<sup>49</sup>

Meskipun membenarkan PHK terhadap karyawan akibat *force majeure*, majelis hakim yang mengadili perkara-perkara tersebut tetap menegaskan bahwa perusahaan harus memenuhi kewajiban pekerja. Majelis hakim merujuk pada Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sebagaimana berdasarkan Pasal 164 ayat (1), dalam hal pekerja terkena PHK akibat *force majeure*, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kalkulasi merujuk pada Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak haruslah diberikan oleh perusahaan walaupun terjadinya Pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar, sehingga Majelis Hakim dalam Putusan yang penulis teliti dalam Putusan No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015 tidak lah harus membatalkan Putusan Pengadilan negeri Semarang yang telah menerapkan hukum pemberian hak kepada pekerja, sebab secara struktur perundang-undangan sudah tergambar jelas bahwa para pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar.

Pada sisi pertimbangan hukum Mahkamah Agung mengabdikan upaya hukum oleh pihak perusahaan terkait daluwarsa, pada pokoknya juga haruslah meninjau kembali makna dan penafsiran yang terdapat dalam Putusan MK No.

---

<sup>49</sup> *Ibid.*

100/PUU-X/2012 yang menguji konstitusionalitas Pasal 96 UU Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian seharusnya alasan pengajuan upaya hukum karena gugatan daluwarsa haruslah ditolak.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Mekanisme PHK akibat perusahaan terbakar menurut hukum positif di Indonesia diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “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)”. Berdasarkan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dapat dikaitkan bahwa terjadinya kebakaran pada perusahaan ini merupakan *force majeure* (keadaan kahar) dimana situasi ini berada di luar kendali atau di luar kemampuan si pengusaha, sehingga kondisi tersebut mempengaruhi kemampuan ekonomi si Pengusaha dalam membayar gaji para pekerjanya.
2. Pemutusan hubungan kerja akibat dari perusahaan terbakar dalam Putusan No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015 secara hukum sah sebagaimana dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi pada dasarnya pasal tersebut lebih berpihak kepada Pengusaha atau perusahaan sebab pemutusan hubungan kerja tersebut tidak berdasarkan asas

keadilan dengan tidak mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon karena dianggap telah terjadi *Force majeure* (keadaan memaksa). Untuk itu pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebakaran seringkali dijadikan senjata oleh perusahaan untuk menghindari kewajibannya memberikan pesangon, jika pekerja atau buruh bekerja sudah lebih dari 10 tahun dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami kebakaran dan tidak mendapatkan pesangon, dan hal ini justru sangat berpengaruh dengan kondisi keluarganya. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh yang sudah bekerja cukup lama, tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh jika apabila tidak mendapatkan uang pesangon dan tentu hal ini sangat tidak adil.

3. Dalam Putusan No. 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015, terkait PHK akibat kebakaran di PT Richtex Garmino, terdapat keputusan yang seharusnya tidak mengabaikan upaya hukum perusahaan terkait daluwarsa. Meskipun demikian, perlu peninjauan lebih lanjut atas interpretasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 terkait Pasal 96 UU Ketenagakerjaan. Penting untuk membedakan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dalam konteks daluwarsa gugatan, serta memastikan hak-hak pekerja tetap diakui, bahkan dalam kasus PHK akibat keadaan memaksa. Putusan seharusnya tidak membatalkan hak-hak pekerja seperti yang diberikan oleh Pengadilan Negeri Semarang. Pandangan Mahkamah Agung terkait daluwarsa juga perlu dikaji ulang dengan mempertimbangkan interpretasi Putusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2012 untuk memberikan kejelasan



pada penggunaan Pasal 96 UU Ketenagakerjaan dalam kasus perselisihan hubungan industrial akibat keadaan memaksa.

## **B. Saran**

1. Disarankan agar pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Semua hal yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja sebaiknya dipatuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya perselisihan antara perusahaan dan pekerja, serta memastikan bahwa segala hak dari pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dapat dipenuhi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi mereka.
3. Perusahaan diwajibkan memberlakukan aturan yang jelas terkait pemutusan hubungan kerja, termasuk memberikan hak-hak seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan lain sebagainya kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Adjat Daradjat Kartawijaya. 2018. *Hubungan Industrial; Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori – Kebijakan – Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Asri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djaja S. Meliala. 2019. *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*. Bbandung: Nuansa Aulia.
- H.M. Abdurrachman. 2018. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Imam Soepomo. 2018. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Khotibul Umam. 2019. *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Lalu Husni. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2018. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. 2018. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. Bandung: PT.Alumni.
- M. Yahya Harahap. 2014. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Munir Fuady. 2016. *Hukum Bisnis dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie. 2018. *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Jakarta: RajaGraindo Persada.

R. Subekti. 2014. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.

Rocky Marbun. 2020. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visimedia.

Sarah Selfina Kuahaty, dkk. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Zainal Asikin, dkk. 2018. *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Bandung: PT. Raja Grasindo Persada.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **C. Jurnal**

Ahmad Zaini, “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan”, *Al – Ahkam*, Vol. 13. No. 1. 2017.

Arief Alimuddin, “Perjanjian Kerja Bersama antara Karyawan dengan Perusahaan”, *Jurnal Ar-Risalah*, Volume 12 Nomor 2 November 2012.

Mawardi Khairi, “Perlindungan Hak-Hak Buruh Yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19”, *PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law)*, Volume 02, Nomor 02, Juli-Desember 2021.

Mohammad Fandrian Hadistianto, “Problematisa Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia”, *Refleksi Hukum*, Volume 7, Nomor 1, Oktober 2022.

Patricia Mara’Ayni Neysa dan I Made Sarjana. “Pengaturan Pemberian Pesangon bagi Pekerja yang Mengalami PHK pada Masa Pandemi Covid-19”. *Jurnal Kertha Semaya*. Vol. 8. No. 11, 2020.

Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, dan Revi Inayatillah, 'Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial, Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum', *Bina Mulia Hukum*, Vol. 5, No. 2, (2021).

Steven Supranto, "Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Di Sektor Formal Karena Keadaan Memaksa Pandemi Covid-19", *Veritas et Justitia* Volume 7, Nomor 1, (2020).

#### **D. Internet**

Muhammad Yasid, "Penting, Inilah Putusan-Putusan PHK Akibat Force Majeur", melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/penting-inilah-putusan-putusan-phk-akibat-iforce-majeur-i-lt5ea98f3e4e02f/?page=3>, diakses pada tanggal 6 Agustus 2023, Pukul. 10.10 Wib.