

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam hubungan industrial yang sering menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Khususnya, pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha seringkali menimbulkan kontroversi dan pertanyaan terkait legalitas serta tanggung jawab hukum yang melekat pada Tindakan tersebut. Hal ini sangat penting untuk dikaji mengingat PHK sepihak berpotensi merugikan pekerja yang telah mengabdikan tenaga dan waktu dalam suatu perusahaan. Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn menjadi rujukan penting dalam meneliti dinamika hukum terkait PHK sepihak dan pemberian hak pesangon.

Pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh berbagai hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya kewajiban antara pekerja dan pimpinan/perusahaan. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut, PHK dapat diartikan sebagai pilihan terakhir dalam upaya menyelamatkan kelangsungan usaha atau pekerjaan.¹ Dalam konteks hukum, pengusaha sebagai pihak yang melakukan PHK secara sepihak merupakan subjek hukum yang memikul tanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukannya. Sebagai subjek hukum, pengusaha memiliki kewajiban untuk melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam pelaksanaan PHK.

¹ Micael Josvranto, *“Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*, Skripsi, Universitas Nusa Nipa, Nusa Tenggara Timur, 2022, hlm. 166.

Setiap tindakan yang bertentangan dengan ketentuan hukum akan menimbulkan konsekuensi yuridis berupa kewajiban untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya, baik dalam bentuk pemenuhan hak-hak pekerja maupun pelaksanaan putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, pengusaha tidak hanya berperan sebagai pelaku usaha, tetapi juga sebagai pihak yang wajib menaati norma hukum serta menerima segala akibat hukum yang timbul apabila melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang mengatur hubungan kerja.

Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan menghasilkan keuntungan yang progresif bagi kedua belah pihak. Perusahaan memperoleh keuntungan dengan adanya tenaga dari pekerja, dan pekerja memperoleh upah, kesempatan untuk bekerja, dan penghasilan karena diberikan pekerjaan oleh pihak perusahaan. Perusahaan atau pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja pun sering kali dianggap sebagai penentu kesejahteraan individu tersebut. Oleh karena itu, meskipun secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja dianggap setara, namun pada kenyataannya atau secara sosial-ekonomis, pengusaha kerap merasa kedudukannya tidak dapat disejajarkan dengan pekerja karena mereka dapat menentukan kapan berakhirnya kesejahteraan seseorang.²

Tekanan yang dialami oleh para pekerja adalah persoalan pembagian hak dan pemenuhan kewajiban perusahaan kepada pekerja yang kerap memicu unjuk rasa di jalanan. Minimnya atensi dari perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja, yang kerap berlindung di balik pengertian dalam peraturan, yaitu orientasi laba,

² Rohendra Fathammubina, dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum, 3(1), 108–130. <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>

menunjukkan pelanggaran terhadap hak yang seharusnya dipenuhi perusahaan kepada pekerja, terutama mengenai pesangon. Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja ketika mereka mengakhiri hubungan kerja atau terkena PHK. Uang pesangon tersebut tidak hanya berupa upah gaji semata, tetapi juga imbalan atas masa bakti dan prestasi pekerja selama bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan pemberian uang pesangon adalah sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada para pekerja yang tidak lagi memperoleh upah setelah terkena PHK.

Putusan Pengadilan Negeri Medan tersebut menjadi fokus untuk mengungkap bagaimana pengadilan memandang pertanggungjawaban hukum pengusaha dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak. Pengusaha wajib menjalankan kewajibannya dalam proses PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak menimbulkan kerugian pada pekerja. Apabila pengusaha melakukan PHK secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang ditentukan, maka pengusaha tersebut dapat dianggap melanggar hukum dan harus bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi atau hak-hak lainnya kepada pekerja, termasuk hak pesangon.

Perusahaan wajib melaksanakan kewajiban pemenuhan hak pekerja yang mengalami PHK, yaitu dengan membayar pesangon.³ Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja disebabkan suatu kondisi tertentu

³ Patricia Mara'Ayni Neysa, "Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Pada Masa Pandemi COVID-19", Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 8, no. 11 (2020): 1761–1772, <https://doi.org/10.24843/KS.2020.v08.i11.p09>.

yang mengakibatkan berakhirnya kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha. Pada masa Pandemi *COVID-19*, PHK dapat dilakukan karena *COVID-19* tergolong dalam kategori *force majeure relative*. Kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK pada awalnya diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, ketentuan tersebut telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pengaturan mengenai hak pekerja akibat PHK saat ini secara sistematis terdapat dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ketentuan tersebut pada prinsipnya menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Adapun PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus, penutupan perusahaan, atau keadaan memaksa (*force majeure*), diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, dengan tetap mewajibkan pengusaha memenuhi hak-hak normatif pekerja sesuai besaran yang ditentukan dalam Pasal 156.

Dengan demikian, kewajiban pembayaran pesangon tetap merupakan konsekuensi hukum yang melekat pada tindakan PHK, terlepas dari alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut, sepanjang tidak ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan.⁴ Pemerintah mengeluarkan sembilan kebijakan mengenai penanganan dampak pandemi, meliputi alokasi, distribusi, dan stabilisasi. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau pembatalan perjanjian kerja yang telah ditetapkan karena keadaan memaksa, hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasari oleh suatu perjanjian atau kontrak. Perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban kontraktual masing-masing pihak yang wajib dipenuhi, termasuk, misalnya, kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Timbulnya pandemi *Covid-19* merupakan suatu hal yang tidak dapat diduga sebelumnya saat perjanjian kerja disepakati dan faktanya keberadaan pandemi *Covid-19* memengaruhi pelaksanaan dan pemenuhan kewajiban dalam perjanjian kerja.

Konsep eksistensi manusia sebagai makhluk yang hidup dalam situasi konkret dan memiliki hak-hak yang melekat pada keberadaannya memiliki relevansi dalam menganalisis kedudukan pekerja dalam hubungan kerja, khususnya dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Dalam perspektif ketenagakerjaan, pekerja tidak semata-mata dipandang sebagai faktor produksi,

⁴ *Ibid.*

⁵ Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal USM Law Review*, 5(1), 331–341. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>

melainkan sebagai subjek hukum yang memiliki martabat, hak, serta perlindungan yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tidak hanya berdampak pada aspek hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga memengaruhi aspek keberlangsungan hidup pekerja, kepastian penghidupan, serta pemenuhan hak-hak normatif yang melekat padanya. Oleh karena itu, kedudukan pekerja sebagai subjek hukum dalam hubungan kerja harus diakui dan memperoleh perlindungan yang memadai dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, termasuk perlindungan terhadap hak atas pesangon dan hak-hak lainnya yang timbul sebagai akibat terjadinya PHK.

Dengan demikian, analisis hukum terhadap PHK sepihak tidak hanya terbatas pada pertanggungjawaban normatif pengusaha yang didasarkan pada ketentuan hukum positif mengenai apa yang seharusnya dilakukan, tetapi juga harus mempertimbangkan implikasi nyata yang ditimbulkan terhadap kehidupan dan kesejahteraan pekerja sebagai subjek hukum. Pendekatan tersebut memberikan kerangka analisis yang lebih komprehensif karena mengintegrasikan dimensi normatif dengan realitas empiris dan nilai-nilai kemanusiaan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penulisan ini menyajikan dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertanggungjawaban hukum dari pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja dari putusan

Pengadilan Negeri Medan Nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn?

2. Bagaimanakah akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pemenuhan hak pesangon oleh perusahaan berdasarkan pertimbangan hukum dalam Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan bentuk pertanggungjawaban hukum dari perusahaan yang tergugat akibat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan tidak memberikan hak pesangon para pekerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa saja di dalam akibat hukum yang ada dalam putusan nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentang Analisis Pertanggungjawaban Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (PHK), dan Pemberian hak Pesangon (Studi Putusan: 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn), terdapat beberapa manfaat yang dapat disampaikan dalam latar belakang penelitian, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian hukum berupaya merumuskan teori hukum komprehensif yang berfungsi sebagai alat dasar untuk menganalisis dan menangani berbagai masalah hukum yang rumit.⁶ Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2017, hlm. 45-50

kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan ilmu hukum, dengan fokus khusus pada hukum perdata dan hukum acara perdata. Secara teoritis, penelitian ini menjanjikan untuk memperdalam pemahaman tentang pertanggungjawaban hukum yang diberikan dalam putusan tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian hukum memiliki tujuan untuk memajukan pengembangan disiplin hukum sekaligus menawarkan solusi praktis terhadap berbagai permasalahan rumit yang muncul dalam permasalahan yang sama.⁷ Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penegakan hukum baik itu aparat penegak hukum, legislator, akademisi atau praktisi maupun pihak ketiga itu sendiri.

E. Penelitian Terdahulu

1. Michele Fedryca, Gunardi Lie 2021, dengan judul “Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”. Penelitian ini membahas tentang menjamin kesejahteraan tenaga kerja maupun keadilan bagi pemberi kerja. Setiap hubungan kerja yang terhubung antara majikan dan pekerja tidak selalu mulus, akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut terdapat perselisihan-perselisihan antar keduanya yang dinamakan perselisihan hubungan industrial.⁸ Adapun perbedaan yang

⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2006, hlm. 78-85.

⁸ Michele Fedryca, Gunardi Lie, “Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, *The Juris*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.56301/juris.v8i1.1154>

sedang peneliti kaji mengenai pemberhentian hubungan kerja sepihak. yang dimana para pengusaha dan pekerja mengalami perselisihan antara para pekerja dan pengusaha yang tidak memberikan pesangon dan melakukan pemberhentian sepihak.

2. Ollyvia Cantik Nur Annisa 2023, dengan judul “Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja”. Penelitian ini membahas tentang UU Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja memiliki perbedaan yang banyak mengenai hak karyawan PHK. Dimana salah satu perbedaannya dalam UU Cipta Kerja upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan inflasi/pertumbuhan ekonomi suatu daerah sedangkan dalam Perppu Cipta Kerja upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan inflasi, indeks, dan pertumbuhan ekonomi.

Pemerintah meresmikan Perppu tentang Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022. Perppu dikembangkan menggunakan berbagai metode hukum. Menurut pemerintah perombakan Perppu tersebut diharapkan dapat mendorong investasi, membuka kesempatan kerja yang lebih luas, meningkatkan efisiensi tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu hambatan investasi. Bekerja sebagai pegawai bukan hanya sebagai ujian pengabdian kepada negara dan bangsa, tetapi juga perjuangan untuk bertahan hidup agar memiliki taraf hidup yang baik dan mampu menghidupi keluarga dan kesejahteraan, untuk alasan ini perjanjian kesejahteraan pekerja/karyawan sangat diperhatikan terutama

dalam hal-hal yang terkait langsung dengan kelangsungan hidup pekerja/karyawan yang melibatkan upah dan PHK.⁹ Adapun perbedaan yang sedang peneliti kaji mengenai pemberhentian hubungan kerja sepihak dan pemberian hak pesangon. Para pekerja sebagai penggugat menuntut hak mereka yang tidak di berikan oleh pengusaha yang dimana pengusaha tersebut mengalami kebangkrutan akibat dampak dari *Covid-19*.

3. Penelitian yang dilakukan Andiny Rahimah Kaffah, Atik Winanti 2021, dengan judul “Pemberian Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi *COVID-19*”. Penelitian ini fokus pada pemberian pesangon yang faktanya, pesangon merupakan hal yang sangat krusial dan tak jarang menimbulkan konflik saat terjadinya PHK. Penelitian ini menampilkan hasil kalau akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa pemberian pesangon kepada pekerjanya dimasa pandemi *COVID-19* yaitu timbul adanya perselisihan PHK, sehingga perusahaan dapat dituntut oleh para pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha terkait kompensasi dalam pemberian pesangon.¹⁰ Adapun perbedaan yang sedang peneliti kaji mengenai pemberhentian hubungan kerja sepihak dan pemberian hak pesangon, yang dimana para pengusaha dan pekerja mengalami perselisihan yang cukup panjang dan mengakibatkan

⁹ Ollyvia Cantik Nur Annisa, “*Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja*”, Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2023, hlm. 129-130. <https://dspace.uui.ac.id/>

¹⁰ Andiny Rahimah Kaffah, Atik Winanti, “*Pemberian Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi COVID-19*”, Jurnal hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2021, hlm. 224.

perusahaan tersebut disita sebagian aset untuk memenuhi hak pesangon para pekerja yang menuntut haknya yang dimana perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan.

F. Kajian Kepustakaan

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, PHK berarti pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara keduanya. Dengan demikian, hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha tidak lagi berlaku karena suatu alasan. PHK diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Penetapan Perppu Cipta Kerja).

Dikutip dari buku Ida Hanifah, diberikan pengertian mengenai PHK. Menurut Pasal 2 angka (25) Undang-Undang Cipta Kerja, PHK didefinisikan sebagai "pengakhiran berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."¹¹ Definisi tersebut berimplikasi pada berakhirnya hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak. Dengan demikian, hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha tidak lagi berlaku karena alasan tertentu. Ketentuan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merupakan Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

¹¹Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima (Anggota IKAPI) Medan, 2020, hlm. 161.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara teoritis terbagi atas empat jenis, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. Jenis PHK yang terakhir ini cenderung lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh PHK yang dilakukan oleh pengusaha sering kali tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh, sehingga menimbulkan perselisihan atau masalah. Selain itu, terdapat kebutuhan akan perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.

1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum merupakan PHK yang terjadi dengan sendirinya berdasarkan ketentuan hukum. Pasal 1603e Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan, atau jika kedua ketentuan itu tidak ada. Berdasarkan ketentuan ini, PHK demi hukum dalam praktik dan secara yuridis disebabkan oleh:

- a. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- b. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- c. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- d. Perusahaan tutup
- e. Karena rasionalisasi
- f. Perusahaan pailit
- g. Pekerja/buruh meninggal dunia
- h. PHK karena pensiun
- i. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja)

Berdasarkan ketentuan tersebut, pemutusan hubungan kerja dapat

terjadi karena berbagai keadaan yang secara yuridis dianggap sebagai alasan berakhirnya hubungan kerja, baik yang berasal dari kehendak pekerja maupun akibat kondisi tertentu yang dialami perusahaan. Alasan tersebut meliputi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pengunduran diri pekerja atas kemauan sendiri, perubahan status atau kepemilikan perusahaan yang menyebabkan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, penutupan perusahaan, rasionalisasi, kepailitan perusahaan, meninggalnya pekerja, pensiun, serta pekerja yang mangkir atau tidak masuk kerja. Dengan demikian, ketentuan ini menunjukkan bahwa PHK dapat terjadi karena faktor pribadi pekerja, kondisi perusahaan, maupun keadaan hukum tertentu yang menyebabkan hubungan kerja berakhir secara sah menurut peraturan perundang-undangan.

2) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan merupakan tindakan PHK yang didasarkan pada adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini, salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) dapat mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kepada pengadilan.¹² Namun, berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan sekarang diatur dalam UU Cipta Kerja, pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, antara lain:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan dana milik perusahaan.

¹² *Ibid*, hlm. 161.

- b. Memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan
- c. Mabuk, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman kerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g. Ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan
- h. Ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat menunjukkan bahwa pengusaha memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja apabila pekerja melakukan perbuatan yang secara nyata melanggar kewajiban, merugikan perusahaan, atau menghilangkan hubungan kepercayaan (*breach of trust*), seperti melakukan penipuan, pencurian, penggelapan, memberikan keterangan palsu, menggunakan narkoba di lingkungan kerja, melakukan kekerasan, perjudian, membocorkan rahasia perusahaan, maupun perbuatan lain yang membahayakan keselamatan kerja dan kepentingan perusahaan. Namun demikian, hak tersebut tidak dapat dilaksanakan secara sepihak karena pada prinsipnya PHK harus dilakukan sesuai dengan mekanisme hukum yang berlaku melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini merupakan implementasi asas *due process of law* dan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, sehingga pekerja tetap

memperoleh hak untuk membela diri dan mendapatkan penilaian yang objektif sebelum hubungan kerjanya diakhiri. Dengan demikian, pengaturan mengenai PHK karena kesalahan berat tidak hanya bertujuan melindungi kepentingan pengusaha dari tindakan pekerja yang merugikan perusahaan, tetapi juga menjamin adanya keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak-hak pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih. Kesalahan berat diatas harus didukung dengan bukti, antara lain:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan
- c. Ada bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2(dua) orang saksi.¹³

Ketentuan ini menunjukkan bahwa PHK karena kesalahan berat, termasuk melakukan perbuatan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih, tidak dapat didasarkan pada dugaan semata. Pengusaha wajib membuktikan kesalahan pekerja melalui bukti yang sah, seperti tertangkap tangan, pengakuan pekerja, atau laporan kejadian yang didukung sekurang-kurangnya dua orang saksi. Persyaratan tersebut bertujuan menjamin kepastian hukum, mencegah PHK secara sewenang-wenang, serta melindungi hak pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja.

3) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

¹³ *Ibid*, hlm. 162.

PHK atas inisiatif pekerja/buruh adalah PHK yang terjadi karena kehendak murni pekerja/buruh tanpa adanya rekayasa dari pihak lain. PHK tersebut tidak hanya dapat dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga oleh pekerja/buruh. Agar tindakan PHK yang diinisiasi oleh pekerja/buruh tersebut tidak bertentangan dengan hukum, pekerja/buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat, yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan harus memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan Pasal 160(3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Selain itu, Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selamatlambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas
- c. Tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Berdasarkan Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada lembaga PPHI, bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- e. Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan diluar

perjanjian¹⁴

- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian.

4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas inisiatif pengusaha adalah PHK yang kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, ataupun karena faktor-faktor lain, seperti efisiensi (pengurangan tenaga kerja), perusahaan ditutup akibat kerugian, perubahan status, dan lain-lain. PHK atas inisiatif pengusaha merupakan jenis PHK yang sering terjadi, yang disebabkan:

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu melakukan rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja
- b. Pekerja telah melakukan kesalahan, baik keselamatan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam PK, PP, atau PKB, yang bersifat kesalahan ringan maupun kesalahan berat (kesalahan pidana)

Pemberhentian hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah wajib mengupayakan segala cara agar PHK tidak terjadi. Apabila upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, PHK harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja

¹⁴ *Ibid*, hlm.165.

yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Perundingan harus dilakukan secara musyawarah untuk mufakat dengan memperhatikan:

- a. Tingkat loyalitas pekerja kepada perusahaan
- b. Masa kerja
- c. Jumlah tanggungan pekerja yang akan di PHK

Dalam perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha menurut Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, mem-PHK pekerja tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha.¹⁵ Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada pengadilan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasar. PHK yang tidak mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial adalah batal demi hukum. Penetapan pengadilan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja bila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau keuamuan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam PK, PP, PB, atau peraturan perundang-undangan
- d. Pekerja meninggal dunia.

Ketentuan tersebut pada dasarnya menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga PHK yang dilakukan tanpa penetapan tersebut pada prinsipnya batal demi hukum. Namun, penetapan pengadilan tidak diperlukan dalam keadaan tertentu yang secara hukum dianggap

¹⁵ *Ibid*, hlm. 168.

sebagai berakhirnya hubungan kerja secara alami atau atas kehendak pekerja sendiri, yaitu apabila pekerja masih berada dalam masa percobaan yang telah disepakati secara tertulis, pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri tanpa tekanan dari pengusaha, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja telah mencapai usia pensiun sesuai ketentuan yang berlaku, atau pekerja meninggal dunia. Dengan demikian, pengecualian tersebut diberikan karena keadaan-keadaan tersebut pada umumnya tidak menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja menikah
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam 1 (satu) perusahaan, kecuali diatur lain dalam PK, PP, atau PKB.
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan PK, PP, atau PKB
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat belum dipastikan.

Berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bila pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut diatas, maka PHK-nya batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha dapat mem-PHK pekerja karena alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat, sebagaimana telah diuraikan pada pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan di atas.¹⁶

3. Pengertian Pesangon

Pesangon adalah sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran masa kerja. Pesangon merupakan hak karyawan yang diatur dalam undangundang ketenagakerjaan dan wajib diberikan oleh perusahaan saat terjadi PHK, baik karena kesalahan perusahaan, efisiensi, maupun alasan lainnya. Pesangon ini bertujuan sebagai kompensasi atas masa kerja karyawan dan membantu karyawan tersebut dalam masa transmisi setelah kehilangan pekerjaan.

a. Jenis-Jenis Hak Pesangon

Terdapat 3 jenis pesangon yang bisa diterima karyawan, jenis pesangon yang diterima ini tergantung dari alasan PHK karyawan tersebut, diantaranya:

1. Uang pesangon adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan ketika hubungan kerja karyawan dengan perusahaan berakhir karena pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemutusan dengan alasan lain yang diakui oleh undang-undang, besaran uang pesangon

¹⁶ *Loc.Cit*, hlm. 168.

ditetapkan berdasarkan masa kerja karyawan di perusahaan dan biasanya dihitung berdasarkan gaji atau upah terakhir pekerja. Menurut PP Nomor 36 Tahun 2021, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap yang telah diberikan. Adapun perhitungan besaran uang pesangon diatur dalam Pasal 40 Ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)¹⁷ Uang penghargaan masa kerja merupakan bentuk insentif atau bonus yang diberikan kepada pekerja atas masa kerja yang telah mereka habiskan di perusahaan besaran uang penghargaan masa kerja ditentukan berdasarkan masa kerja tertentu yang telah diatur dalam Pasal 40 Ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021.
3. Uang Penggantian Hak (UPH), Uang penggantian hak adalah uang yang diberikan kepada pekerja untuk menggantikan hak-hak yang belum digunakan selama masa kerja. Berikut hak-hak yang dimaksud berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat kerja/buruh diterima bekerja
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan Pasal 156 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa meskipun terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja tetap berhak

memperoleh penggantian hak yang belum diterima, seperti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya kepulangan pekerja beserta keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja, serta hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pengaturan ini mencerminkan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja agar tetap terpenuhi meskipun hubungan kerja telah berakhir.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka dari pengertian tersebut disimpulkan terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.¹⁷

1. Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis Normatif. Penelitian yuridis Normatif adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam kalangan masyarakat¹⁸, dalam penelitian ini tidak hanya dengan penelitian Putusan saja tetapi juga melakukan studi pustaka sebagai pelengkap.

b. Sifat Penelitian

¹⁷ Sugiono dan R&D, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 2.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 134.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan argumentasi atas penelitian yang telah dilakukan. Argumentasi tersebut dilakukan oleh peneliti untuk memberikan prekripsi mengenai benar atau salah, serta apa yang seharusnya diterapkan menurut hukum terhadap isi putusan. Penelitian juga memberikan penilaian terhadap pertimbangan hukum dan dasar hukum yang digunakan oleh hakim, kemudian menganalisisnya berdasarkan hukum formil yang berlaku di Pengadilan Negeri Indonesia dan hukum materil yang berdasarkan perundang-undangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan ini berfokus pada pencarian makna dari istilah-istilah hukum yang terdapat dalam perundang-undangan seperti bipartit, pertanggungjawaban hukum, pesangon, PHK dan lain sebagainya.¹⁹

c. Pendekatan Penelitian

Menurut Peter Mahmud Marzuki, terdapat beberapa pendekatan dalam penelitian hukum. Pendekatan-pendekatan tersebut antara lain adalah pendekatan yuridis normatif, pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan komperatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai dasar auan dalam penelitian. Pendekatan

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta Kencana, 2017, hlm. 93-100.

perundang-undangan dilakukan, misalnya dengan mempelajari konsistensi atau kesesuaian antara Undang- Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang lainnya.

2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dihadapi. Kasus-kasus yang ditelaah adalah kasus-kasus yang telah memperoleh putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Hal pokok yang dikaji dalam setiap putusan tersebut adalah pertimbangan hukum dalam mengambil keputusan, yang dapat digunakan sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi terkait pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) dan pemberian hak pesangon.

3. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Menggunakan teori hukum, asas-asas hukum perdata, dan doktrin hukum untuk memahami fenomena pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) dan pemberian hak pesangon ini lebih dalam.²⁰

2. Sumber Bahan Hukum

Jenis data yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka berupa keterangan-keterangan yang secara tidak langsung diperoleh melalui studi perpustakaan, bahan-bahan dokumenter, tulisan-tulisan ilmiah, laporan dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

²⁰ *Ibid*, hlm. 93-100.

a. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif dan mengikat, yang meliputi, Undang-Undang yang relevan, misalnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) dan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHAPer), serta Undang-Undang yang mendukung Pembuktian dan penerapan Pasal dalam Kasus Perdata seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan . Yurisprudensi atau putusan-putusan pengadilan negeri Medan 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.

b. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan lebih lanjut tentang bahan hukum primer, seperti: Literatur hukum atau buku-buku tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pemberian Hak Pesangon. Jurnal hukum yang memuat analisis atau diskusi terkait dengan kasus perdata serupa atau penerapan Pasal dalam perkara yang diputus di pengadilan dalam Putusan: 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn .

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan penjelasan atau keterangan tambahan terhadap hukum primer dan sekunder²¹. Contoh bahan hukum tersier antara lain kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ensiklopedia hukum, dan sumber-sumber lain yang membantu pemahaman terhadap materi hukum.

²¹*Ibid*, hlm. 93-100.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan data sekunder, maka teknik yang digunakan dalam pengumpulan bahan ialah penelitian Kepustakaan (*Library Research*) atau studi Dokumentasi. Studi dokumen atau bahan pustaka ini meliputi usaha-usaha pengumpulan data dengan cara mengunjungi perpustakaan-perpustakaan, membaca, mengkaji dan mempelajari buku-buku, literatur, artikel, majalah, koran, karangan ilmiah, makalah, internet, dan sebagian yang berkaitan erat dengan PHK dan pemberian hak pesangon.

4. Alat Pengumpulan Bahan Hukum

Alat pengumpulan Bahan Hukum adalah instrumen peneliti yang dipergunakan mialnya, perpustakaan, studi dokumen. Penentuan instrumen ini dengan mempertimbangkan bahan hukum pelaksanaan penelitian. Kegiatan ini dimaksud dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat pengumpulan bahan hukum. Bahan hukum primer, sekunder dan tersier akan diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara menghimpun semua peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen hukum dan buku-buku serta jurnal ilmiah yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) dan pemberian hak pesangon.²²

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif. Analisis kualitatif melibatkan 3 tahap: pengolahan, pengorganisasian,

²² *Ibid*, hlm. 93-100.

dan penemuan hasil. Namun penelitian ini lebih mengutamakan analisis kualitatif untuk memahami non-numerik, seperti putusan pengadilan dan peraturan hukum. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis normatif dan kualitatif.

1. Analisis Normatif

Fokus pada kajian peraturan hukum, doktrin, dan yurisprudensi untuk menganalisis putusan hakim. Peneliti membandingkan Pasal yang diterapkan dalam putusan No. 125/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn dengan tuntutan penggugat, serta menilai kesesuaian penerapan Pasal dengan KUHPer dan KUHAper.

2. Analisis Kualitatif

Digunakan untuk memahami dan menginterpretasikan teks putusan pengadilan dan dokumen hukum. Peneliti akan menyusun hubungan antara fakta hukum, bukti, Pasal yang diterapkan oleh hakim untuk menyimpulkan apakah penerapan hukum sesuai dengan prinsip yang berlaku. Hasil analisis akan diurutkan berdasarkan isu hukum, dikorelasikan dengan alur pemikiran, dan menghasilkan kesimpulan serta saran konstruktif.