

**KAJIAN YURIDIS PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SEPIHAK
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR
4/PDT.SUS-PHI/2024/PN MND)¹**

Oleh :

Revival Yeremia Runturambi²

Sarah D. L. Roeroe³

Kathleen Catherina Pontoh⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, serta memahami kebijakan dari pihak perusahaan untuk menyelesaikan masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan untuk mengetahui, serta memahami penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam studi kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Pengaturan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dibagi menjadi dua cara. Pertama, penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit, dan tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubungan Industrial. 2. Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam studi kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd dilakukan secara mediasi (non litigasi), dan melalui Pengadilan (litigasi). Perselisihan diselesaikan melalui mediasi dengan mediator yang berada di masing-masing dinas ketenagakerjaan kota, atau kabupaten.

Kata Kunci : *penyelesaian perselisihan, PHK*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hak untuk bekerja di Indonesia, diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, terdapat juga dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi:

Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal diwilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan bebas untuk memilih pekerjaannya. Hal ini juga sesuai Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dimana isinya menegaskan, bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan disukainya, dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil

Selain pengakuan atas hak untuk bekerja di bawah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *Internasional Covenant On Economic, Social and Culture* (Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya), juga ratifikasi berbagai konvensi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional, Indonesia juga mempunyai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan dasar hukum untuk perlindungan mayoritas elemen kerja layak.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah beberapa pokok secara signifikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan-perubahan tersebut, antara lain pelatihan kerja; penempatan tenaga kerja; penggunaan Tenaga Kerja Asing; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; alih daya; waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti; upah; Pemutusan Hubungan Kerja; serta sanksi pidana, juga administratif.⁵

Hak atas pekerjaan tidak terlepas dari masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pembangunan terhadap regulasi ketenagakerjaan harus diatur dengan baik, agar hak-hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja, dapat dipenuhi. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja, atau buruh, merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian. Artinya, pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan, serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya, juga merasakan kesusahan akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri.

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101785

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Ady Thea DA. (2021). *Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja*. Diakses Tanggal 20 Juli 2024, Pukul 14.26 WITA.

Berdasarkan fakta di lapangan, bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah, dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, maka sangatlah wajar apabila pekerja atau buruh, selalu khawatir dengan ancaman Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.⁶

Meskipun terjadinya hubungan kerja sebagai akibat dari perjanjian kedua belah pihak, yaitu antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, namun perjanjian tersebut belum tentu terlaksana sesuai hak, dan kewajiban masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai pedoman bagi para pihak.⁷ Hal ini terutama apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja kapan saja, maka aturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut, sangat diperlukan sebagai solusi bagi para pihak.⁸

Salah satu contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, yaitu dalam Surat Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd antara Maikel Harman sebagai Penggugat melawan Perseroan Terbatas Binatara Persada Sutanraja Resort and Covention Center Manado yang merupakan Tergugat. Dalam duduk perkara pada surat putusan tersebut menerangkan, bahwa awal mula permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terjadi di saat pihak Tergugat menyampaikan kepada Penggugat untuk dirumahkan dengan alasan belum bisa diperpanjang kontrak karena Pandemi Covid-19.

Atas permasalahan tersebut, Penggugat mengajukan permintaan perundingan *bipartit* terhadap tergugat. Undangan perundingan *bipartit* disampaikan Penggugat kepada Tergugat sebanyak dua kali, yaitu pada tanggal 5 November dan 23 November 2020. Namun, undangan itu ditolak oleh Tergugat, dan tidak ingin melakukan musyawarah. Artinya, *bipartit* tidak berhasil, atau tidak ada kesepakatan.

Tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak tidak berdasarkan penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat bertentangan dengan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1998, yang berbunyi:

Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat bertentangan dengan Pasal 7 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), dimana negara-negara peserta perjanjian mengakui hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil, dan menyenangkan, serta menjamin.⁹

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya, merupakan hal yang sangat ditakutkan oleh para pekerja, karena dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan. Akibatnya, tidak lagi mendapatkan penghasilan hidup, sehingga perlu adanya pengaturan secara khusus terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, agar para pekerja mendapatkan haknya. Hal ini karena berdasarkan fakta di dalam masyarakat, khususnya yang bekerja pada suatu perusahaan, seringkali mendapatkan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sewenang-wenang, dan berakibat pada putusnya mata pencaharian dari pekerja tersebut. Inilah yang menjadi faktor utama penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial. Sering terjadi keadaan memaksa untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan perusahaan yang telah tutup karena merugi, atau alasan *force majeure*, sering juga disebut *overmacht*. *Force majeure* yang lazim diterjemahkan dengan keadaan memaksa, dan ada juga menyebutnya keadaan kahar. Suatu keadaan dapat dikatakan memaksa, sehingga dipandang perlu mendapatkan pengaturan yang secara jelas, demi mewujudkan keadilan bagi para pekerja.¹⁰

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan dari pihak perusahaan untuk menyelesaikan masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak?

⁶ Abdul Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. Hal. 175.

⁷ Jaminuddin Marbun, Dan Rika Jamin Marbun. (2022). *Pengantar Hubungan Industrial Di Indonesia*. Medan: USU Press. Hal. 126.

⁸ Rika Jamin Marbun, Rahmayanti, Dan M. Rizki Faisal. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasxa*

Berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Purbalingga: Eureka Media Aksara. Hal. 11.

⁹ Surat Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd.

¹⁰ Giofani Omega Damar, Ronny A. Maramis, Dan Maarthen Y. Tampanguma. (2024). *Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan*. Jurnal Hukum *Lex Privatum*, 13(1). Manado: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi. Hal. 6.

2. Bagaimana penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam studi kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd?

C. Metode Penelitian

Penyusunan dan penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan yuridis normatif

PEMBAHASAN

A. Kebijakan Dari Pihak Perusahaan Untuk Menyelesaikan Masalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian dibagi menjadi dua cara. Pertama, penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi), yang sesuai dengan Pasal 3, dan Pasal 4 ayat (2), dan Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedua, melalui Pengadilan Hubungan Industrial (litigasi), yang mengacu pada Hukum Acara Perdata Pasal 57 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit, dan tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Secara rinci, penjelasan lanjutnya sebagai berikut:¹¹

1. Penyelesaian Informasi

Beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan secara informasi. Pertama adalah mediasi, yaitu suatu proses penyelesaian konflik yang melibatkan kehadiran pihak ketiga netral, dan dikenal sebagai mediator. Tujuan utama mediasi adalah memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, dengan harapan mencapai kesepakatan saling menguntungkan. Mediator mempunyai peran penting sebagai fasilitator dialog, dimana tidak hanya membantu mengidentifikasi permasalahan yang mendasari konflik, tetapi juga mendukung terciptanya komunikasi

efektif di antara para pihak. Selama proses mediasi, mediator berusaha menciptakan lingkungan yang aman, dan terbuka, dimana pihak-pihak dapat menyampaikan pandangan, kekhawatiran, dan kebutuhannya, tanpa takut dicampuri oleh kepentingan pribadi. Mediasi dengan demikian, tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah konkret, tetapi juga pemahaman mendalam tentang dinamika interpersonal, dan perasaan yang mungkin muncul selama konflik.

2. Penyelesaian Formal

Penyelesaian formal konflik dapat dilakukan dengan memanfaatkan struktur hukum, dan kedudukan resmi. Salah satu bentuk penyelesaian formal adalah melalui arbitrase, dimana pihak-pihak yang berselisih menyerahkan keputusan kepada seorang arbiter. Arbiter ini bertindak sebagai pihak ketiga netral, dan membuat keputusan mengikat setelah mendengarkan argument, juga bukti yang disajikan. Pendekatan ini memberikan kepastian hukum, mengurangi risiko perdebatan yang berkepanjangan, dan memfasilitasi penyelesaian konflik secara efisien. Perselisihan antara serikat pekerja, dan pengusaha dapat mencapai Pengadilan sebagai bentuk penyelesaian formal. Proses Pengadilan memberikan wadah bagi kedua belah pihak untuk menyajikan kasusnya, dan menerima putusan Hakim.¹²

Secara yuridis, penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dijelaskan sebagai berikut:¹³

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu, melalui perundingan *bipartit* secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini berarti, bahwa sebelum pihak, atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan di antara mereka, maka harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak, dan biasa disebut sebagai pendekatan *bipartit*.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan *bipartit*. Upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, diatur

¹¹ Luluk Tri Harinie, Dkk. (2024). *Hubungan Industrial*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media. Hal. 164.

¹² M. Maswandi. (2017). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal, 5(1). Publikuma. Hal. 36–42.

¹³ Hj. Endeh Suhartini, Dkk. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Press, PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 127-135.

dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk, dan disepakati para pihak. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara. Selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak diketahui oleh konsiliator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah tempat pihak-pihak mengadakan perjanjian tersebut.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Lembaga yang berwenang menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antarserikat pekerja adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter ditetapkan oleh menteri. Penyelesaian melalui arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Penyelesaian Melalui Hubungan Industrial

Penyelesaian secara *bipartit*, maupun secara *tripartit* apabila gagal, maka penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan, atau wadah yang memberikan keadilan. Peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum. Pengadilan Hubungan Industrial adalah bentuk penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak berselisih, melainkan hak.¹⁴

Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja sebelumnya diatur dalam Bab XII Pasal 150

sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada dasarnya, setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta kerja, secara substansi pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Cipta Kerja mengalami perbedaan yang cukup signifikan. Hal menyangkut beberapa pokok, baik terhadap proses, atau mekanisme penyelesaiannya, hingga terhadap hak atas pesangon dan/atau kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang jumlahnya mengalami perubahan.

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja ini berlaku bagi badan usaha, baik berbadan hukum, atau tidak, milik perseorangan, persekutuan. Ketentuan ini berlaku juga bagi badan hukum, baik swasta, atau milik negara, maupun usaha sosial, dan usaha lain yang mempunyai pengurus, serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah (imbalan) dalam bentuk lain. Terkait dengan uang pesangon, Pasal 164 Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*).¹⁵

Ketentuan ini juga mengatur pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan melakukan efisiensi. Pasal 165 Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pesangon untuk Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit. Pasal 166, dan Pasal 167 masing-masing mengatur pesangon untuk Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja, atau buruh meninggal, dan pensiun. Pasal 168 mengatur Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja, atau buruh yang mangkir selama lima hari kerja, atau lebih berturut-turut tanpa keterangan. Pasal 169 mengatur hak pekerja, atau buruh untuk mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan tertentu, seperti menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pekerja, maupun buruh, dan lain-lain.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah aturan Pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81, juga Pasal 185 huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Op. Cit., Hal. 154-155.

¹⁵ Indi Nuroini, *Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, Ibid, Hal. 28.

tentang Cipta Kerja. Pengusaha saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perhitungan pesangon, dan uang penghargaan masa kerja dipengaruhi oleh masa kerja karyawan, alasan Pemutusan Hubungan Kerja karyawan.¹⁶

Perbedaan pengaturan yang sangat signifikan terdapat dalam Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terutama pasca ditetapkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai aturan pelaksanaannya, terkait masalah penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Prosesnya, baik mengenai prosedur pengakhiran hubungan kerja, hingga besaran jumlah hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya.¹⁷

Perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, melainkan harus adanya perundingan terlebih dahulu. Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak hanya diperbolehkan apabila perusahaan menghadapi suatu situasi tertentu yang memaksakan mereka untuk melakukan tindakan tersebut.

Perusahaan dapat menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, melalui perundingan *bipartit*, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Apabila perundingan *bipartit* tidak berhasil, perusahaan dapat menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Studi Kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd

Berdasarkan Surat Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, pada pokoknya, Penggugat mendalilkan, bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Tergugat dalam dalil jawabannya, menolak dengan tegas keseluruhan dalil gugatan Penggugat,

kecuali yang diakui secara tegas, sebagaimana alasan-alasan telah diuraikan dalam jawaban Tergugat. Berdasarkan dalil gugatan Penggugat, dan bantahan Tergugat tersebut, maka pertanyaan pokok harus dibuktikan dalam perkara *a quo*, yaitu apakah benar tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebaliknya, apakah benar Tergugat bukan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi telah berakhirnya masa kerja Tergugat sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kedua belah pihak sebagaimana dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan, bahwa semua perjanjian dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi membuatnya.

Oleh karena Penggugat di dalam gugatannya melampirkan anjuran, maka merujuk pada Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berpendapat, bahwa pengajuan gugatan telah memenuhi ketentuan hukum, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado secara formil dapat menerima gugatan *a quo*.

Berdasarkan Pasal 56 huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang substansinya menyatakan, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa, dan memutus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tingkat pertama dalam perkara *a quo* adalah Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Manado.

Terhadap perkara *a quo* telah diupayakan penyelesaian melalui proses mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. Mediator juga telah mengeluarkan anjuran sesuai bukti P-1. Majelis Hakim berpendapat, bahwa anjuran adalah suatu proses hukum di luar Peradilan, sehingga tidak mengikat dalam memutus perkara *a quo*, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak, maka akan dipertimbangkan.

Oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim

¹⁶ Indi Nuroini, *Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, *Ibid*, Hal. 28.

¹⁷ Indi Nuroini, *Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*, *Ibid*, Hal. 32.

kepada Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya, dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 Rbg *juncto* Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya, telah mengajukan alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-5, dan dua orang saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah, atau janji. Tergugat juga untuk membuktikan dalil bantahannya, telah mengajukan bukti surat diberi tanda T-1 sampai dengan T-3, dan mengajukan dua saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah, atau janji.

Seorang karyawan dapat melakukan perundingan untuk membuat kesepakatan apakah menyepakati uang pesangon, atau minta dipekerjakan kembali. Korban Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa ada alasan mempunyai kewajiban, dan hak yang harus diperjuangkan. Perusahaan juga tidak dapat semena-mena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁸

Berdasarkan Surat Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Penggugat sebagai berikut:

1. Bukti P-1 tentang Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengungkapkan, bahwa antara pihak pekerja/buruh (Penggugat) dengan pihak Pengusaha (Tergugat) telah difasilitasi oleh mediator dalam suatu pertemuan, atau perundingan *bipartit* dengan pertimbangan hukum, kesimpulan mediator, serta upaya penyelesaian melalui anjuran sebagaimana tertuang dalam bukti P-1 tersebut. Oleh karena sesuai tenggang waktu dalam anjuran ada terdapat para pihak yang berselisih menolaknya, maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado.
2. Bukti P-1 tersebut menganjurkan agar pimpinan, atau manajemen Sutan Raja Hotel membayar hak-hak, berupa upah tunggu saudara Dede H. Hidayat, Cs 12 (dua belas) orang pekerja/buruh yang dirumahkan serta menjamin masa kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dimana untuk 12 (dua belas) orang Pekerja/Buruh diatas sudah termasuk pihak Penggugat dalam perkara *a quo*.
3. Mencermati bukti P-1 pada bagian pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator terungkap fakta, sebagai berikut:
 - a. Perselisihan Hubungan Industrial antara Pimpinan/Manajemen Sutanraja Hotel dengan Pekerja/buruh saudara Dede H.Hidayat, Cs 12 (dua belas) orang, tidak perlu terjadi jika pimpinan/manajemen Sutan Raja Hotel bijaksana dalam mengambil keputusan terkait dengan dirumahkannya para pekerja/buruh, semestinya wajib dirundingkan pembayaran upah tunggu dengan berpedoman pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19, dan sesuai angka romawi II point 4 Surat Edaran Ketenagakerjaan Republik Indonesia tersebut di atas yang berbunyi: “bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruhnya pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
 - b. Berkaitan dengan hal di atas khususnya pembayaran upah saat karyawan dirumahkan menurut saksi Penggugat Serty Kantu bahwa pada saat Covid-19 dan dirumahkan saksi sama dengan Penggugat tidak mendapat upah.
 - c. Pihak pimpinan, atau manajemen Sutan Raja Hotel dalam menjalankan (operasional hotel) atau tutup sebaiknya berpedoman kepada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 164 ayat (2) bahwa kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik agar jelas keputusannya.
 - d. Apabila pekerja/buruh yang dirumahkan bukan ke arah Pemutusan Hubungan Kerja sebaiknya pimpinan, atau manajemen

¹⁸ Kang Ulum, *PHK Sepihak, Apakah Diperbolehkan Menurut Hukum?*, Loc. Cit.

- Sutan Raja Hotel berpedoman kepada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 05/M/BW/1998 tentang upah pekerja/buruh yang dirumahkan.
- e. Melaksanakan pembayaran hari raya pihak pimpinan, atau manajemen Sutan Raja Hotel sebaiknya berpedoman kepada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL/00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam masa pandemi Covid-19.
 - f. Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja/buruh saudara Dede H.Hidayat, Cs 12 (dua belas) orang, sebaiknya pimpinan, atau manajemen Sutan Raja Hotel berpedoman pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 59 ayat (1) berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Ayat (2) berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dalam point 7 dijelaskan: perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka Demi Hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pasal 3 ayat (1) yang berbunyi: untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, ayat (2) berbunyi: PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat untuk paling lama 3 Tahun
 - g. Sesuai pasal 155 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
 - h. Bukti P-3 dan P-4 berupa foto Penggugat bersama rekan kerja di Hotel Sutan Raja, hal mana bersesuaian dengan keterangan saksi Penggugat Serty Kantu bahwa Penggugat bekerja sebagai *front office* sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2020 dan pernah pindah di bagian restoran, demikian juga saksi Penggugat Riedel Albert Schwarzs Tuar yang menerangkan Penggugat kerja mulai sekitar tahun 2011 sampai dengan tahun 2020 sebagai awal Penggugat menjadi *house kiping* lamanya saksi kurang tahu, setelah itu Penggugat pindah di *front office* sebagai penerima tamu bagian *chek in* kamar, dari kedua bukti diatas menunjukkan fakta bahwa Penggugat pernah bekerja di Perusahaan Tergugat, yaitu Hotel Sutan Raja.
 - i. Bukti P-4 berupa Sertifikat Kompetensi dan P-5 tentang Foto Kegiatan Penggugat mengikuti kegiatan Kompetensi dimana kedua bukti ini menunjukkan fakta bahwa Penggugat telah mengikuti kegiatan Kompetensi dan memperoleh Sertifikat untuk pekerjaan kantor (*front office*) hal mana bersesuaian dengan keterangan saksi-saksi Penggugat diatas bahwa Penggugat bekerja di Hotel Sutan Raja sebagai *front office* sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2020.
 - j. Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan Penggugat tidak masuk kerja karena dirumahkan oleh Perusahaan Tergugat disebabkan masalah pandemi Covid-19, bukan karena berakhir masa kontrak akan tetapi karena Penggugat sebagai Karyawan dirumahkan dan terhadap Karyawan yang dirumahkan termasuk Penggugat semestinya diberikan upah sesuai Ketentuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.
 - k. Apakah benar ketidakhadiran Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat pada masa pandemi Covid-19 karena disebabkan telah berakhirnya masa kontrak Penggugat dengan Tergugat.
 - l. Berdasarkan bukti T.1 dan T.2 masing-masing berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, terungkap fakta bahwa sebagaimana dalam Pasal 1 perjanjian tersebut menyebutkan waktu tertentu dan pada Unit Kerja, Departemen dan Jabatan Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat, pada pasal 3 mengatur mengenai

- Gaji, uang servis dan Tunjangan Hari Raya (THR), dan Pasal 4 mengenai Perawatan Kesehatan dan Jamsostek.
- m. Bukti T.3 berupa balasan Konfirmasi dari BPJS yang intinya bahwa berdasarkan permintaan Tergugat atas Jaminan Hari Tua Karyawan atas nama Maikel Harman kepada pihak BPJS dan oleh pihak BPJS dengan surat balasannya menegaskan bahwa Karyawan atas nama Maikel Harman telah melakukan klaim Penuh Jaminan Hari Tua (JHT) tanggal 6 Agustus 2020 di BPJS Ketenagakerjaan.
- n. Berdasarkan bukti T.1 dan T.2 di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam kedua bukti tersebut memang telah disebutkan waktu tertentu dan pada Unit Kerja, Departemen dan Jabatan Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat, namun ketika diperhadapkan dengan situasi pandemi penyakit yang melanda seluruh dunia termasuk Indonesia yang tidak dapat diduga oleh siapapun, dan tindakan Tergugat yang merumahkan para pekerja/buruh, semestinya wajib dirundingkan pembayaran upah tunggu dengan berpedoman pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19, dan sesuai angka romawi II point 4 Surat Edaran Ketenagakerjaan Republik Indonesia tersebut yang berbunyi: bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruhnya pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, namun hal ini tidak dilakukan oleh pihak Tergugat berdasarkan pembuktian Tergugat diatas.
- o. Selain itu, dari bukti T.1 dan T.2 Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dimana Tergugat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dengan Penggugat dengan alasan berakhir Kontrak kerja berdasarkan PKWT, sedangkan PKWT tidak sesuai untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap

seperti perhotelan yang jenis pekerjaannya bersifat terus menerus atau tidak akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 59 ayat (1) berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Ayat (2) berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dalam point 7 dijelaskan: perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka Demi Hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pasal 3 ayat (1) yang berbunyi: untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, ayat (2) berbunyi: PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat untuk paling lama 3 Tahun, sementara Penggugat masuk kerja di perusahaan Tergugat pada bulan Juli 2011 sampai dengan 27 April 2020 sehingga masa kerjanya 8 Tahun 9 (Sembilan) bulan dan sudah lebih dari 3 Tahun.

- p. Berdasarkan pembuktian Penggugat di atas Majelis Hakim berpendapat Penggugat dinilai berhasil membuktikan dalil gugatannya bahwa Penggugat tidak masuk kerja pada perusahaan Tergugat pada masa pandemi Covid-19 karena dirumahkan oleh pihak Tergugat dan setelah itu Penggugat tidak dipanggil lagi untuk bekerja di perusahaan Tergugat dan Penggugat telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat, sehingga tindakan Tergugat dinilai bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, *juncto* Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik

Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 *juncto* Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 05/M/BW/1998 tentang upah pekerja/buruh yang dirumahkan *juncto* Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL/00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam masa pandemi Covid-19.

4. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka terhadap *petitum* gugatan Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan.
5. Mengenai *petitum* angka 3 (tiga) gugatannya Penggugat yang menuntut menyatakan menurut hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan ini dibacakan sehingga menurut Majelis Hakim berdasarkan pertimbangan pada *petitum* angka 2 (dua) maka beralasan menurut hukum *petitum* angka 3 (tiga) dikabulkan.
6. Mengenai *petitum* angka 4 (empat) gugatan Penggugat yang menuntut menghukum Tergugat untuk membayarkan Hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 47.748.000,- (empat puluh tujuh juta tujuh ratus empat puluh delapan ribu rupiah), Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), *petitum* angka 4 (empat) beralasan hukum untuk dikabulkan.
7. Mengenai *petitum* angka 5 (lima) gugatan Penggugat yang menuntut Menghukum Tergugat untuk membayarkan Upah Proses kepada Penggugat, Majelis Hakim berpendapat sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, pada angka 2 huruf (f) bahwa Pasca Putusan MK Nomor 37/PUUIX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait upah proses maka isi amar putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak, oleh karena itu beralasan kepada Penggugat berhak untuk mendapatkan Upah Proses dari Tergugat, yang dirincikan sebagai berikut : Upah proses 6 X Rp. 3.460.000,- = Rp. 20.760.000,- (Dua puluh juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah); maka *petitum* angka 5 (lima) dinilai beralasan dan harus dikabulkan.
8. *Petitum* angka 6 (enam) gugatan Penggugat yang menuntut menyatakan sah dan berharga menurut hukum serta meletakkan sita jaminan terhadap aset milik Tergugat sebagaimana dalam *petitum* angka tersebut, Majelis Hakim berpendapat sepanjang dalam persidangan tidak ditemukan adanya syarat-syarat atau bukti-bukti dan suatu alasan yang mendesak untuk diletakkan sita jaminan, maka *petitum* angka 6 (enam) dinilai tidak beralasan dan patut ditolak.
9. *Petitum* angka 7 (tujuh) gugatan Penggugat yang menuntut dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) perhari, terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap dan tidak dilaksanakan Tergugat secara sukarela sampai Putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 606a RV yang mengatur bahwa sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhitung tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa, selain itu dengan merujuk pada Putusan Mahkamah Agung RI No. 79K/Sip/1972, bahwa: *dwangsom* tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan membayar uang, dengan demikian *petitum* angka 7 (tujuh) dinilai tidak beralasan dan harus ditolak.
10. Mengenai *petitum* angka 8 (delapan) yang memohonkan agar putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun adanya upaya hukum dari Tergugat berupa *Verzet*, *Kasasi*, *Perlawanan* dan atau *Peninjauan Kembali* (*uit voerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim berpedoman pada Pasal 180 ayat 1 HIR dan

Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, sehingga menurut Majelis Hakim sepanjang dalam persidangan tidak ditemukan adanya syarat-syarat atau bukti-bukti dan suatu alasan yang mendesak, maka *petitum* angka 8 (delapan) dinilai tidak beralasan dan harus ditolak.

11. Berdasarkan keseluruhan pertimbangan di atas, Majelis Hakim berkesimpulan sudah sepatutnya mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya.
12. Oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, dan pihak Tergugat berada di pihak yang kalah harus dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara.

Memperhatikan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, juga ketentuan-ketentuan hukum lainnya yang berhubungan dengan perkara ini, maka berdasarkan isi surat Putusan Nomor: 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, Majelis Hakim mengadili sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja *juncto* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat Putus sejak putusan ini dibacakan.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 47.748.000,- (empat puluh tujuh juta tujuh ratus empat puluh delapan ribu rupiah) dengan rincian:

- a. Uang Pesangon 9 X Rp. 3.460.000,- = Rp. 31.140.000,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 3 X Rp. 3.460.000 = Rp. 10.380.000 + Total = Rp. 41.520.000,-
- c. Uang Penggantian Hak 15% X Rp. 41.520.000,- = Rp. 6.228.000,-Jumlah total keseluruhan = Rp. 47.748.000,- (empat puluh tujuh juta tujuh ratus empat puluh delapan ribu rupiah).
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar 6 X Rp. 3.460.000,- = Rp. 20.760.000,- (terbilang: dua puluh juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah).
6. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Nihil.

Alasan yang mendasari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dapat ditemukan dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut Pasal 61 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebuah perjanjian kerja dapat berakhir apabila memenuhi unsur-unsur berikut:

1. Pekerja meninggal dunia.
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir.
3. Selesai suatu pekerjaan tertentu.
4. Adanya putusan Pengadilan, atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
5. Adanya keadaan, atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, dan dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan Putusan Nomor: 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd, dapat diketahui adanya upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak antara Penggugat dengan Tergugat. Upaya tersebut, yaitu mediasi, melalui mediator yang memberikan anjuran sebagaimana terlampir dalam bukti P-1. Namun, para pihak yang berselisih menolak anjuran tersebut, hingga akhirnya dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado. Jadi, digunakan

dua cara, yaitu non litigasi melalui mediasi, litigasi secara Pengadilan.

Perselisihan dapat terjadi, bahkan dalam hubungan manusia apapun jika kita menganggap, bahwa hukum telah dikenal sejak lama, sehingga melibatkan lebih banyak para pihak. Penyelesaian banyak peristiwa penting, konflik, atau perselisihan harus benar-benar objektif, dan adil. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pendapat yang menyebabkan perbedaan antara pemilik usaha, atau pemberi kerja, dan karyawan, maupun serikat pekerja karena adanya perselisihan suatu hak, Pemutusan Hubungan Kerja, perselisihan kepentingan, serta perselisihan serikat pekerja/serikat dalam satu perusahaan.

Penyelesaian di luar Pengadilan merupakan penyelesaian sengketa yang dilaksanakan di luar Pengadilan menggunakan cara yang ada, atau lembaga penyelesaian sengketa alternatif. Ada empat pilihan penyelesaian di luar Pengadilan yang dapat dipilih para pihak berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya. Hal ini mampu diselesaikan dengan Perundingan *bipartit*, arbitrase, konsiliasi, atau jika kesepakatan tidak tercapai, dapat dilakukan melalui mediasi wajib.

Proses penyelesaian di dalam Pengadilan, Hakim wajib memeriksa isi pengajuan gugatan ketika ada kekurangan yang mana, maka Hakim memberitahu kepada penggugat agar menyempurnakan pengajuan gugatan tersebut. Gugatan tersebut sudah harus ditetapkan selambat-lambatnya tujuh hari kerja. Kasasi adalah pembatalan putusan Pengadilan yang lebih rendah, putusan dibuat atas dasar kesalahan, dan kelalaian putusan Mahkamah Agung.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dibagi menjadi dua cara. Pertama, penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit, dan tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam studi kasus Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd

dilakukan secara mediasi (non litigasi), dan melalui Pengadilan (litigasi). Perselisihan diselesaikan melalui mediasi dengan mediator yang berada di masing-masing dinas ketenagakerjaan kota, atau kabupaten. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial, memiliki banyak tahapan, atau tata cara dalam penyelesaian tersebut. Ada beberapa tahapan, atau cara harus dilakukan ketika mengajukan suatu permasalahan ke Pengadilan yang berguna untuk menyelesaikan hal tersebut. Apabila tidak mengajukan kasasi dalam waktu yang telah ditentukan, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengikat secara tetap Pengadilan Negeri dalam sengketa hukum, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Permohonan kasasi yang diajukan kepada Mahkamah Agung, terbatas pada sengketa hukum, dan Pemutusan Hubungan Pekerja.

B. Saran

1. Berkaitan dengan pengaturan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja masih banyak yang kurang paham, sehingga menimbulkan permasalahan. Oleh karena itu, sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, sebaiknya diantisipasi perusahaan agar memberikan penjelasan mengenai hal tersebut. Ada baiknya suatu tempat kerja mempunyai bagian khusus yang dapat membantu para karyawan, pekerja, atau buruh agar memahami hak-hak, serta kewajibannya, terutama setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja agar tidak ada yang dirugikan kemudian hari. Hal ini tentunya membutuhkan kesiapan, juga kerjasama antara perusahaan, dan serikat pekerja, atau buruh.
2. Masih banyak yang belum memahami mengenai jalur yang dapat ditempuh apabila terjadi Pemutusan Kerja Sepihak. Kejadian ini kadang menyebabkan para pekerja, atau buruh dirugikan. Oleh karena itu, perlu adanya suatu regulasi khusus mengenai Pemutusan Kerja Sepihak agar lebih jelas, sehingga pekerja, atau buruh yang mengalami perlakuan tersebut di kemudian hari dapat memperjuangkan hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Rodiatun, Dkk. (2023). *Buku Pembelajaran: Penyelesaian Hubungan Industrial*. Medan: UNPRI PRESS.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- _____. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Harinie, Luluk Tri, Dkk. (2024). *Hubungan Industrial*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Haryani, Sri. (2002). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Khakim, Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Marbun, Jaminuddin, Dan Marbun, Rika .Jamin. (2022). *Pengantar Hubungan Industrial Di Indonesia*. Medan: USU Press.
- Mertokusumo, Sudikno. (2005). *Mengenal Hukum, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Rahmayanti, Rima. (2024). *Konflik Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Universitas Widyatama.
- Sidabutar, Edi Sutrisno. (2007). *Pedoman Penyelesaian PHK*. Jakarta: Praninta Offset.
- Soekanto, Soerjono, Dan Mamudji, Sri. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2013). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suhartini, Hj. Endeh, Dkk. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Press, PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Wahab, A. J. (2014). *Manajemen Konflik Keagamaan (Analisa Latar Belakang Konflik)*. Elex Media Komputindo.

Sumber Hukum

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Surat Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jurnal-Jurnal

- Adi, Mila Karmila. (2010). *Masa Depan Arbitrase Sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jurnal Hukum, 2(17). Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
- Aisyah, B. M. St. (2014). *Konflik Sosial Dalam Hubungan Antar Umat Beragama*. Jurnal, 15(2).
- Damar, Giofani Omega, Maramis, Ronny A., Dan Tampanguma, Maarthen Y. (2024). *Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan*. Jurnal Hukum Lex Privatum, 13(1). Manado: Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi.
- Latip, Abd, Lu'luailly, Dan Ainiyah. (2018). *Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan*. Jurnal, 12(2). Surabaya: Universitas Trunojoyo Madura.
- Mantili, Rai. (2021). *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*. Jurnal Bina Mulia Hukum, 6(1). Bandung: Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran.
- Marbun, Rika Jamin, Rahmayanti, Dan Faisal, M. Rizki. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Maswandi, M. (2017). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal, 5(1). Publikauma.
- Nuroini, Indi. (2022). *Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal, 1(1). Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara.
- Oktaviani, Diah, Dkk. (2023). *Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Secara Litigasi Maupun Non-Litigasi*. Jurnal, 4(2). Jember: Universitas Islam KH Achmad Siddiq.
- Rosyid, Haryanto F. (2003). *Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkan Mencemaskan?*. Jurnal,

11(2). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Suryani, N. K., Dan Yoga, G. A. D. M. (2019). *Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi*. Jurnal, 1(1). Widya Manajemen.

Zuldin, M. (2019). *Ketimpangan Sebagai Penyebab Konflik: Kajian Atas Teori Sosial Kontemporer*. Jurnal Pembangunan Sosial, 2(1). TEMALI.

Sumber Internet

DA, Ady Thea. (2021). *Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja*. Diakses Tanggal 20 Juli 2024, Pukul 14.26 WITA.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. (2024). *Hak Untuk Bekerja Sebagai Hak Asasi Manusia*. Diakses Tanggal 20 Juli 2024, Pukul 11.50 WITA.

Pramesti, Tri Jata Ayu. (2023). *Cara Hitung Pesangon Berdasarkan UU Cipta Kerja*. Diakses Tanggal 20 Juli 2024, Pukul 17.17 WITA.

Ulum, Kang. (2024). *PHK Sepihak, Apakah Diperbolehkan Menurut Hukum?* Diakses Tanggal 18 Agustus 2024, Pukul 22.47 WITA.

