

**PENEGAKAN HUKUM ATAS
PELANGGARAN HAK PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. INDRA
WISATA SONDER (Putusan Nomor
15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado)¹**

Oleh :

Prayshe Karyn Lelet²

Cobi E.M. Mamahit³

Christine J. J. G. Goni⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penegakan hukum yang dilakukan dalam melindungi hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dan untuk mengetahui dan memahami tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak dalam putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terjadi ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tanpa kesepakatan dari pihak pekerja. Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengupayakan agar tidak terjadi PHK. 2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh PT. Indra Wisata Sonder terhadap pekerja dalam perkara Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado terbukti tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengadilan memutuskan agar perusahaan membayar kompensasi kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci : *PHK, sepihak*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat⁵. Menurut Payman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *man power* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga⁶.

Perjanjian sering juga disebut dengan kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (bahasa Belanda). Dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal⁷. Pasal 1 angka 15 undang-undang no. 13 Tahun 2003 untuk selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan : “bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan kerja tentu adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Hak dan kewajiban merupakan suatu kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum⁸.

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha itu sama⁹. Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang¹⁰. Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja, perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak mencurangi pihak yang lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja

⁵ *Ibid*, hal 46

⁶ Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan 1, Airlangga, Universitas Press, Surabaya, h. 17.

⁷ *Ibid*, hal 81

⁸ Shaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta :Sinar Grafika, 2007, Hal. 82.

⁹ Pasal 27 UUD

¹⁰ *Ibid*. hal 67

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010611

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

kontrak menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperhatikan tiap-tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja¹¹.

Upah ini merupakan faktor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup¹². Namun tampaknya kesejahteraan karyawan sangat diambang batas mengingat seringnya juga terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan maka pengusaha dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengusaha menganggap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal wajar didalam kegiatan perusahaan, sedangkan bagi pekerja/buruh menganggap bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan berdampak luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya. Dalam lingkup yang lebih luas, keluarga akan tergantung pada pekerja/buruh sebagai tulang punggung keluarga dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari termasuk biaya sekolah anak-anak mereka¹³.

Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mnd Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado menangani perkara perselisihan hubungan industrial antara Nicolas LoleNuah, sebagai Penggugat, melawan PT. Indra Wisata Sonder yang diwakili oleh Direktur Utama Kurt Johannes

Eman. Kasus ini bermula ketika Nicolas LoleNuah, yang telah bekerja di PT. Indra Wisata Sonder sejak Juni 1987 sampai dengan November 2020 jabatan sebagai karyawan dengan gaji perminggu rata-rata Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah). Kurang lebih 33 tahun telah bekerja dan sudah memasuki usia pensiun.

Awal Juli 2018 perusahaan PT. Indra Wisata Sonder telah terjadi keterlambatan pembayaran gaji terus menerus sampai akhir Mei 2020 dan pekerja dirumahkan sejak awal April 2020. Perusahaan sudah tidak lagi membayar hak buruh berupa upah, jam sostek, dan lain-lain. Adapun alasan perusahaan karena pengunjung yang datang di taman wisata mengalami penurunan mengakibatkan pendapatan bulanan tidak dapat menutupi biaya yang harus dikeluarkan terlebih dengan terjadinya pandemic covid 19 pada tahun 2020, sehingga dengan keadaan memaksa menutup sementara.

Perusahaan melakukan PHK tanpa memberikan apa yang menjadi haknya sebagai pekerja. Oleh karena itu pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar pengadilan yang memutuskan pembayaran hak-hak pekerja tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penegakan hukum dalam melindungi hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak ?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK secara sepihak dalam putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado?

C. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Penegakan Hukum Dalam Melindungi Hak Pekerja Terhadap PHK Sepihak

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terjadi ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tanpa kesepakatan dari pihak pekerja. Oleh karena itu, negara melalui sistem hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban PHK sepihak.

Bentuk PHK sepihak dapat berupa :

1. Pemecatan tanpa alasan yang jelas atau alasan yang tidak sah menurut hukum.

¹¹ Jimmy Jose Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, VisiMedia, Jakarta Selatan, 2016, hal 2

¹² Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cet. II*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, Hal. 213.

¹³ Widayanti, Tinjauan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Hukum Dan Dinamika Masyarakat* Vol. 15 No.2 April 2018, Hal. 168.

2. Pemecatan tanpa melalui prosedur bipartit atau mediasi.
3. Tidak membayarkan hak-hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai pembangunan manusia Indonesia secara menyeluruh dengan meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri pekerja/buruh. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, makmur, dan berkeadilan, sebagaimana yang dijelaskan dalam penjelasan umum dan Pasal 2 dari UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁴. Peraturan-peraturan tersebut merupakan bagian dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh apabila terjadi suatu permasalahan yang membahayakan hak-hak mereka.

Masalah ketenagakerjaan sering kali dikaitkan dengan perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, keadilan dan konflik hubungan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, seperti halnya PHK. Permasalahan PHK adalah suatu konflik yang kerap muncul dalam hubungan industri, yang diatur dalam UU No. 13/2003. Undang-undang ini menyerahkan pedoman serta acuan yang jelas bagi pekerja untuk mengevaluasi dan memahami PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja, sehingga memastikan bahwa tindakan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik¹⁵.

Hubungan Kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak¹⁶. Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan¹⁷. Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan

secara kekeluargaan maupun jalur hukum¹⁸. Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik¹⁹.

Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu Dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya. Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;

¹⁴ Afrita, Indra. "Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hukum Industrial di Indonesia." Hal. 10

¹⁵ Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, and Ida Ayu Sadnyini. "Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Analisis Hukum* 2.1 (2018). Hal 53.

¹⁶ Suhartoyo, 2014 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, Vol.43, (No.4), p.477.

¹⁷ Putra, 2020 Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid. *Media Iuris*, Vol.3, (No.2), p.138.

¹⁸ Sonhaji, 2019 Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.1), p.61.

¹⁹ Djumaldji, F.X. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika

- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia

Dilihat dari poin-poin diatas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa²⁰.

Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Bila PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib melakukan perundingan dengan pekerja/serikat pekerja²¹. PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, harus ada persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial²².

PHK sepihak yang tidak melalui prosedur hukum yang berlaku dianggap batal demi hukum. Ini ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa PHK sepihak tanpa melalui

prosedur pengadilan hubungan industrial adalah bertentangan dengan prinsip keadilan²³.

Penegakan hukum terhadap PHK sepihak dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu :

- a. Perundingan Bipartit
- b. Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase
- c. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun²⁴. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuanketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
- b. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;

²⁰ Arnani, 2020 Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan OmnibusLawCiptaKerja. Retrieved from <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/bedaaturan-phk-di-uu-ketenagakerjaan-danomnibus-law-cipta-kerja?page=all>

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²² Ibid., Pasal 151 ayat (3)

²³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

²⁴ Asikin, 2006 *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- c. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- d. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Apabila hal PHK dinyatakan tidak sah, pekerja berhak untuk dipekerjakan kembali dan mendapatkan hak-haknya selama masa pemutusan hubungan kerja. Jika pekerja tidak ingin dipekerjakan kembali, maka ia berhak atau kompensasi berupa uang pesangon dua kali lipat dari ketentuan normal sebagaimana tercantum dalam pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan²⁵.

Pekerja juga dapat mengajukan gugatan terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak melalui pengadilan. Lembaga bantuan hukum, serikat pekerja, dan pengawas ketenagakerjaan juga memiliki peran dalam menegakkan hak-hak pekerja²⁶.

Praktiknya penegakan hukum terhadap PHK sepihak masih menghadapi berbagai kendala, seperti :

- a. Kurangnya kesadaran hukum dari pekerja.
- b. Lambatnya proses penyelesaian sengketa di PHI.
- c. Minimnya pengawasan dari instansi pemerintah terhadap pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan.
- d. Adanya tekanan dari pihak pengusaha terhadap pekerja agar tidak melanjutkan gugatan hukum²⁷.

Diperlukan penguatan peran pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan akses pekerja terhadap bantuan hukum agar pelaksanaan perlindungan hukum terhadap korban PHK sepihak dapat berjalan efektif.

Negara memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan bahwa hak asasi manusia dihormati, dijaga, dan dilindungi, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Melalui kebijakan, regulasi, dan penegakan hukum yang tepat, negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja²⁸.

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja sangat penting dalam menentukan status pekerja yang tepat dalam hubungan kerja serta alasan yang tepat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja²⁹. "Alasan untuk

memberlakukan pemutusan hubungan kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori: alasan yang diizinkan dan alasan yang dilarang."³⁰ Pemberi kerja dapat atau berhak memutuskan hubungan kerja jika karyawan terbukti melakukan pelanggaran berat sesuai dengan kaidah atau hukum yang berlaku. Alasan yang mendasari keputusan dalam proses pemutusan hubungan kerja memengaruhi hak pekerja terhadap pesangon, kompensasi, dan penggantian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Faktor-faktor ini menjadi standar penting dalam menentukan apakah seorang pekerja berhak atas kompensasi tersebut³¹.

Faktor pendorong yang paling besar dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan adalah adanya perselisihan hak, dimana tidak terpenuhinya hak karena adanya perbedaan kepentingan antara pihak dalam hubungan kerja. Dengan ini harus ada upaya perlindungan hukum yang dapat melindungi pihak-pihak yang dirugikan atas tidak terpenuhinya hak mereka. PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak tentunya menimbulkan akibat hukum juga bagi pengusaha, yaitu pengusaha mempunyai keharusan untuk mencukupi hak-hak pekerjanya. Bilamana hak-hak pekerja yang di PHK tidak dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha, maka pemberian sanksi akan ditetapkan. Pemerintah sendiri telah menegakkan upaya hukum terkait pemberian sanksi terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang telah mereka PHK.

B. Tanggung jawab Perusahaan terhadap Tenaga kerja yang telah di PHK secara sepihak dalam putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado

Hak pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan mencakup berbagai aspek yang penting untuk dipertimbangkan. Salah satu hak yang penting adalah hak atas kompensasi. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, pekerja yang di-PHK berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang pekerja menghadapi kendala dalam memperoleh kompensasi yang seharusnya mereka terima. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, seperti

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 156

²⁶ Ibid., Pasal 102

²⁷ Data dari wawancara lapangan dan laporan tahunan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta, 2022.

²⁸ G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 43-44.

²⁹ Hadi, Abdul. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah

Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap". *Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2.. (2018). Hal 66.

³⁰ Wijayanti, Asri. "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi", Sinar Grafika, Jakarta. (2023). Hlm 167.

³¹ G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 125.

ketidakmampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau ketidakpatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak atas kompensasi pekerja dalam PHK sepihak harus diperkuat untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan kontribusi dan masa kerja mereka³².

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui prosedur bipartit, mediasi, maupun penetapan darilembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan bentuk pengingkaran terhadap hak-hak normatif tenaga kerja. Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah memiliki pengaturan tersendiri, namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan. Karena law inforcement yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang sudah diatur dalam undang-undang³³. Merujuk pada Pasal 156 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat tiga komponen utama yang menjadi hak pekerja yang di-PHK, yaitu: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak³⁴.

Tanggung jawab perusahaan dalam kasus PHK sepihak tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek konstitusional dan moral. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) secara tegas menyebutkan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."³⁵. Maka dari itu, praktik yang mengabaikan pembayaran hak-hak pasca-PHK

merupakan pelanggaran tidak hanya terhadap UU Ketenagakerjaan, tetapi juga terhadap amanat konstitusi³⁶.

PHK sepihak tidak hanya berdampak pada aspek hukum, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi pidana. Perusahaan yang melakukan PHK sepihak dapat dikenakan sanksi berupa denda hingga pidana penjara bagi pengelola perusahaan, terutama jika terdapat unsur penipuan atau penggelapan hak karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat diwajibkan membayar ganti rugi kepada karyawan yang dirugikan, termasuk kompensasi finansial dan pemulihan nama baik. Secara moral dan konstitusional, PHK sepihak yang mengabaikan hak-hak pekerja bertentangan dengan semangat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan layak. Negara dan perusahaan memiliki tanggung jawab bersama untuk memastikan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja, sehingga praktik PHK sepihak yang merugikan pekerja harus ditegakkan hukum dan diberi sanksi tegas.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara yuridis yang dilakukan sepihak bertentangan dengan prinsip-prinsip hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja³⁷. Dalam ketentuan tersebut, setiap bentuk PHK wajib dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, atau keputusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 151 dan Pasal 155 UU Cipta Kerja. Mekanisme ini bertujuan untuk menjamin proses penyelesaian yang adil dan melibatkan dialog antara perusahaan dan pekerja³⁸.

Tanggung jawab perusahaan tidak hanya bersifat legal-formal, melainkan juga mengandung dimensi moral. Raharjo menegaskan bahwa hukum harus hadir sebagai sarana keadilan substantif, bukan sekadar prosedural. Jika perusahaan hanya memenuhi kewajiban administratif dengan membayar kompensasi

³² Mansur, M. Arief. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Secara Tidak Benar." Jurnal Hukum Bisnis 22(3): 301-320.

³³ AnnisaFitria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan," Lex Jurnalica 15, no. 3 (2018). Hlm. 328

³⁴ Dalimunthe, N. and Al Amin, M.A.A.B., 2024. *Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Journal de Facto, 10(2), pp.130-149.

³⁵ Arisanti, N.A., 2022 *Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).

³⁶ Davin, A.A., 2024 *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah*. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP), 4(4).

³⁷ Dewi, S.S., 2022 *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dihubungkan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 14/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Bdg)*. (Doctoral dissertation, UBP Karawang).

³⁸ Rafi, P. and Rasji, R., 2025 *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2024/PN Smg. MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum*, 11(1), pp.31-43.

minimum tanpa mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi yang dialami pekerja, maka prinsip keadilan sosial sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 telah dilanggar. Perusahaan tampak hanya berpegang pada aspek administratif berupa pemberian surat peringatan, namun mengabaikan kewajiban substantif lainnya, yaitu menjamin hak-hak pekerja secara menyeluruh sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Cipta Kerja³⁹.

Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak tetap dibebani tanggung jawab hukum terhadap pekerjanya. Tanggung jawab tersebut meliputi:

1. Kompensasi sesuai peraturan Perundang-undangan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Pembayaran ganti rugi tambahan jika PHK dinyatakan tidak sah oleh Pengadilan Hubungan Industrial, perusahaan diwajibkan membayar dua kali hak normatif pekerja.
3. Pemulihan Pekerjaan dalam beberapa putusan pengadilan perusahaan juga diperintahkan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang di PHK secara tidak sah jika pekerja menginginkan hal tersebut.
4. Tanggung jawab moral dan sosial terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Prinsip tanggung jawab perusahaan juga mencakup perlakuan adil terhadap karyawan⁴⁰.

Penulis mengambil contoh kasus yang terjadi di kota Manado tentang pemutusan hubungan kerja sepihak dalam putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado. Bahwa pekerja NICOLAS LOLE NUAH sebagai Penggugat bekerja di PT.Indra Wisata Sondersejak Juni 1987 sampai dengan November 2020 dirumahkan sampai sekarang (40 Tahun) jabatan sebagai karyawan dengan gaji perminggu rata-rata Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah). Pada awal Juli 2018 perusahaan PT.Indra Wisata Sonder sebagai Tergugat telah terjadi keterlambatan pembayaran gaji terus menerus sampai akhir mei 2020 dan dirumahkan sejak awal april 2020 hak-hak dari penggugat tidak di bayarkan sedangkan saat ini pekerja sudah berumur 76 tahun dan sudah memasuki usia pensiun.

April 2020 pengusaha sudah tidak lagi membayar hak buruh berupa upah,Jamsostek, dan lain-lain. Penggugat pergi ke Tergugat untuk bekerja tapi Tergugat/Perusahaan tidak menerimadan segala upaya telah dilakukan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dengan Pekerja, apabila tidak terjadi persetujuan pengusaha hanya dapat memutus penyelesaian kerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan seperti diatas batal demi hukum,baik pekerja maupun pengusaha tetap melaksanakansegala kewajiban pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003, dengan demikian olehkarena sampai dikeluarkan anjuran bukti penetapan yang dimaksud tidakdibuktikan maka diwajibkan pihak Tergugat/ PT.Indra Wisata Sondermembayar upah selama proses penyelesaian. Kedua belah pihak telah dipanggil secara patut dan telah diadakan sidang mediasi tapi tidak terecapai kesepakatan, maka berdasarkan ketentuan UU No.2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (2), para pihak diberikan surat anjuran.

Penggugat meminta Tergugat membayar upah proses sampai perkaraini mempunyai kekuatan hukum tetap dan menjamin dalam perkara ini agar pengadilan meletakan sita jaminan berupa barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat, sejumlah hak para Pengugat.

Menimbang, bahwa atas gugatan para Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 22 Agustus 2022, yang pada pokoknya sebagai berikut:

“Bahwa mulai Tahun 2018 pembayaran upah kepada mereka mengalamiketerlambatan. Pembayaran upah tidak dapat dibayarkan dengan satu kali bayar melainkan dicicil. Sehingga muncul tunggakan gaji. Ini terjadi dikarenakan pengunjung yang datang ditaman wisata kami mengalami penurunan.Sehingga pendapatan perbulannya tidak dapat untuk menutupi biaya yang harus kami keluarkan. Terlebih lagi ketika terjadi pandemiCovid 19 pada tahun 2020 sehingga kami bersepakat untuk menutup sementara tempat wisata kami walau ini sebenarnya tidak kami inginkan tetapi keadaanlah yang memaksa. Sampai saat ini kami masih berharap dan menunggu taman wisata ini untuk dibuka kembali,supaya kami dapat beraktivitas kembali. Diminta kesabaran kepada teman-teman sesama pekerja. Demikian penjelasan singkat saya kiranya dapat dipahami pihak Pengadilan

³⁹ Gunawan, I., 2023. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap*(Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).

⁴⁰ Arifin Sitompul, Corporate Social Responsibility dan hukum perusahaan, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016), hlm 45

Hubungan Industrial (PHI) Provinsi Sulawesi Utara didalam mengadili gugatan oleh teman sekerja tersebut diatas Terimakasih.”Didalam persidangan untuk atas Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat menyampaikan kepada Majelis untuk tidak mengajukan replik dan tetap pada dalil gugatannya dan demikian juga Tergugat tidak mengajukan duplik dan tetap pada dalil jawabannya, dikarenakan proses jawab menjawab antara Penggugat dan Tergugat telah selesai, maka sidang dilanjutkan.

Membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P.1 sampai dengan P.5, yaitu sebagai berikut :

1. Fotokopi Kartu Peserta Jamsostek Nomor 10019544815-0 01 atas nama Nicolas Lole Nuah, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Kartu Gaji PT. Indra Wisata Sonder atas nama Nicolas Lole Nuah Tahun 2017, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Piagam Penghargaan diberikan kepada Nicolas Nuah yang Telah Berada Dan Berjasa Dalam Pengembangan Kelompok UDATINDA selama 29 Tahun tertanggal Sonder, 7 April 2015, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Risalah Rapat Penyelesaian Status Karyawan PT. Indra Wisata Sonder tertanggal Sonder, 26 Juni 2021, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara Nomor 560/DTKT.V/WAS/287/2021 tentang Perhitungan Dan Penetapan Upah Yang Belum Dibayarkan An. Lady Marlijna, Cs Karyawan Pada PT. Indra Wisata Sonder Desa Sendangan, Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa tanggal 14 Juni 2021, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda P-5;

Penggugat untuk membuktikan dalil gugatannya Kuasa Penggugat di persidangan telah mengajukan 2 (dua) orang saksi, yaitu LADY RIFRYANTIE MERLIJNA dan SONNY ROBBY TAMBAJONG.

Bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat, yang diberi tanda Bukti T.1 sampai dengan Bukti T.8, yaitu sebagai berikut :

1. Fotokopi Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Indra Wisata Sonder Nomor 04 Tanggal 29 September 2015 yang dibuat di hadapan Notaris Yance Adolf Mangare, SH. di Bitung, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Surat dari Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Nomor AHUAH.01.03-0973002 perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT INDRA WISATA SONDER tanggal 19 Oktober 2015, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-2;
3. Fotokopi NPWP 01.507.203.6-823.000 atas nama PT. INDRA WISATA SONDER, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas Nomor TDP13/1738/18021700104815, Nama Perusahaan “PT. INDRA WISATA SONDER” tanggal 31 Agustus 2020, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Surat Izin Usaha Perdagangan Menengah Nomor 14/1737/SIUP/PM/PPJ/VIII/2020 tanggal 31 Agustus 2020, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Penyediaan Akomodasi Nomor 1740/21/PAR/VIII/2020 tanggal 31 Agustus 2020, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-6;
7. Fotokopi Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP) Usaha Wisata Tirta Nomor 1739/21/PAR/VIII/2020 tanggal 31 Agustus 2020, surat bukti ini dipersidangan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-7;

8. Fotokopi Surat Keterangan Nomor 42/SK/SDGN/VIII/2022 tanggal 24 Agustus 2022, surat bukti ini dipersidangkan telah disesuaikan dengan aslinya dan juga telah dibubuhi meterai secukupnya, diberi tanda T-8;

Tergugat tidak mengajukan saksi untuk diperiksa dalam perkara ini, walaupun Majelis telah memberikan kesempatan. Oleh karena sudah tidak ada lagi saksi yang diajukan oleh Kuasa Hukum Penggugat, dan Tergugat tidak mengajukan saksi, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup dalam persidangan, namun Kuasa Hukum Penggugat, dan Tergugat telah mencukupkan kesempatan yang diberikan Majelis Hakim dalam tahap pembuktian, sehingga sidang dilanjutkan pada tahapan berikutnya.

Kemudian setelah Majelis Hakim mempelajari gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut di atas, bahwasanya terdapat 2(dua) pokok persengketaan yakni mengenai perselisihan hak yang berupa tuntutan pembayaran upah yang belum dibayarkan dan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga dalam hal ini Majelis Hakim akan merujuk ketentuan Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan :

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikutidengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan penggugat, yang menjadi permasalahan perkara a quo adalah pada awal April 2020 Penggugat di rumahkan Tergugat tidak diberikan hak-hak nya dihubungkan dengan keterangan saksi LADY RIFYANTE MERLIJNA menerangkan bahwa kami semua dikumpulkan di loket dan diberitahukan secara lisan mengenai akan dirumahkan. oleh karena kedua belah pihak memberikan keterangan dan pendapat pada dalil masing-masing, maka permasalahan hukum yang harus dijawab dalam perkara a quo adalah, apakah tuntutan Penggugat sebagaimana dalam petitumnya beralasan hukum untuk dikabulkan atau tidak dengan segala implikasi hukumnya? maka dasar hukum yang menjadi dasar bagi Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara ini adalah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beserta peraturan-peraturan turunan di bawahnya, mengingat peristiwa hukum yang mengenai perselisihan pemutusan hubungan

kerja ini terjadi sebelum ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diundangkan pada tanggal 2 November 2020 berdasarkan Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245.

Memperhatikan fakta hukum yang terungkap didalam persidangan baik bukti surat maupun keterangan saksi Majelis Hakim tidak menemukan ketentuan ataupun kebiasaan didalam Perusahaan yang mengatur membatasi usia pensiun oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat membayar haknya sesuai dengan ketentuan pensiun, berdasarkan Pasal 167 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidaklah berdasar, sehingga tuntutan Penggugat membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dengan usia pensiun haruslah di Tolak. karena Penggugat tidak dapat membuktikan ketentuan tentang batas usia pensiun terhadap Penggugat, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan permasalahan mengenai karyawan dirumahkan dengan memperhatikan fakta hukum yang terungkap didalam persidangan secara komprehensif dan objektif, terhadap gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat.

Tindakan merumahkan pekerja ialah upaya perusahaan yang sedang dalam kondisi kesulitan untuk mencegah terjadinya PHK, dalam artian bahwa pekerja tersebut tetap dipertahankan sebagai pekerja. Dan oleh karena pekerja yang dirumahkan masih berstatus sebagai pekerja dan masih terikat hubungan kerja, maka pekerja tersebut tetap berhak atas hak- haknya sebagai pekerja, termasuk salah satunya yaitu upah, dimana mengenai hal tersebut SE Menaker 5/1998 menegaskan hak pekerja yang dirumahkan atas upah dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
2. Apabila pengusaha akan membayar upah secara tidak penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan

Karena selama Tergugat merumahkan Penggugat dengan tidak membayarkan hak berupa upah, walaupun Tergugat belum memutuskan status hubungan kerjanya dengan Penggugat, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat, dengan tidak dibayarkannya upah yang menjadi hak Penggugat sebagai karyawan yang dirumahkan, maka dapat disimpulkan bahwasanya Tergugat telah melakukan "Pemutusan Hubungan Kerja"

secara sepihak kepada Penggugat. maka Majelis Hakim berpendapat bahwasanya Penggugat berhak atas uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat diwajibkan untuk membayar 2 kali Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja 1 kali. sehingga petitum ke-3A gugatan patut untuk dikabulkan.

Petitum berikutnya Penggugat menuntut untuk meletakkan sita jaminan terhadap barang-barang bergerak milik Tergugat sejumlah hak Penggugat, dan dalam hal ini Majelis Hakim tidak menemukan bukti Permohonan Sita Jaminan terkait perkara *a quo*. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat meletakkan sita jaminan tidak beralasan hukum, dengan demikian permintaan dalam Petitum ke 4 (empat) Penggugat haruslah ditolak.

Berdasarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan :

Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUMPENGUSAHA 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.

Demikian untuk petitum 5 (lima) dapat dikabulkan sebagian. karena menurut Majelis Hakim bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi sebagaimana tersebut dalam pertimbangan di atas telah cukup menerangkan atas perkara *a quo*, maka terhadap bukti-bukti surat dan keterangan saksi-saksi lainnya tidak perlu dipertimbangan lagi;

Demikianlah *Concurren Opinion* dari Majelis Hakim anggota 2 Noldy Mandang S.H; Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, dan nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). maka kepada biaya perkara dibebankan ke Negara; Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam RBg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat Untuk Sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat Membayar kompensasi kepada Penggugat
 - a. Uang Pesangon,
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja,
4. Upah proses selama 6 (enam) bulan
5. Menolak gugatan selain dan selebihnya;
6. Biaya perkara NIHIL.

Demikian diputuskan dalam Sidang Pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado, pada hari Rabu, tanggal 14 September, 2022 oleh kami, Hj. Halimah Umaternate, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Ir Open Sianturi, S.H., M.H., dan Noldy Mandang, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado Nomor 15/Pdt.Sus- PHI /2022/PN.Mnd tanggal 25 Juli 2022., putusan tersebut pada hari ini Jumat, tanggal 16 September 2022, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh Nur Yunita Arifin, S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado dengan dihadiri oleh kuasa Hukum Penggugat dan Tergugat.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terjadi ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tanpa kesepakatan dari pihak pekerja. Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Bila PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib melakukan perundingan dengan pekerja/serikat pekerja Penegakan hukum terhadap PHK sepihak dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu : perundingan birpartit, mediasi atau konsiliasi, pengadilan hubungan industrial (PHI).
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh PT. Indra Wisata Sonder terhadap pekerja dalam perkara Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado terbukti tidak sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengadilan memutuskan agar perusahaan membayar kompensasi kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Penegakan hukum dalam kasus ini menunjukkan bahwa mekanisme peradilan hubungan industrial dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang dirugikan akibat PHK sepihak. Namun demikian, proses penyelesaian yang memakan waktu, biaya, dan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan masih menjadi kendala serius dalam praktik penegakan hukum hak-hak pekerja.

B. Saran

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja selama ini belum maksimal yang bisa dilakukan oleh pemerintah namun kita mengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Kita berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi. Penegakan hukum juga hendaknya ditingkatkan lagi dalam menghadapi perkara PHK sepihak, karena peran penegak hukum sangatlah penting dalam memberikan perlindungan hak-hak untuk pekerja. Dan sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Kasus PT. Indra Wisata Sonder ini perlu adanya kesadaran antara ketiga pihak yaitu : Pekerja diharapkan memiliki kesadaran akan hak-hak apa saja yang mereka dapatkan. Pihak pengusaha harus memiliki kesadaran juga atas kedudukannya sebagai pemberi kerja yang tidak diperbolehkan melakukan tindakan semena-mena terhadap pekerjanya, pemberi kerja harus menjalankan prosedur kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan pihak pemerintah diharapkan dapat meningkatkan perannya sebagai perantara antara pihak pekerja dan pemberi kerja untuk terciptanya hubungan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Edisi Kelima, Cetakan ke-9, (Jakarta: Kencana, 2005).
- Arifin Sitompul, *Corporate Social Responsibility dan hukum perusahaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016), hlm 45
- Asikin, 2006 *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2006)
- Arisanti, N.A., *Perlindungan Hak Buruh Penyandang Disabilitas Dalam Memperoleh Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya 2022)
- Annisa Fitria, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK akibat Efisiensi di Perusahaan," *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018). Hlm. 328
- Afrita, Indra. *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. (Yogyakarta : Absolute Media 2015)
- Bambang , R.Joni., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2013)
- C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).
- Dellyana, Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1988)
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cet. II*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000)
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika 2005)
- Dewi, S.S., *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dihubungkan Dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor: 14/Pdt. Sus-Phi/2020/Pn. Bdg)*. (Doctoral dissertation, UBP Karawang 2022).
- Gunawan, I., 2023. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Cilacap* (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung Indonesia 2023).
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)
- Jimm Hardjoprajitno, Saefulloh, & Wahyuni, 2014 *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka y Jose Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, (Jakarta Selatan: Visi Media, 2016)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.

- Kartasapoetra, G dan Indraningsih, Rience. Pokok-Pokok Hukum Perburuhan (Bandung : Amrico, 1982)
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Surabaya: Cetakan 1, Airlangga, Universitas Press, 2007)
- R.Otje Salman, *Hukum Ketenagakerjaan dalam perspektif Hak Asasi Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm.87
- Shaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta :Sinar Grafika, 2007)
- Soejono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Sudikno Mertokusumo, Op.Cit
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. (Jakarta : Sinar Grafika, 2013)
- Y.W.Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998)
- Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Kencana, 2016).
- Jurnal**
- Aisha, Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist- Diction Law Journal*, Vol.2, (No.1), pp.63-76. 2019
- Budijanto, Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol.17, (No.3), p.396. 2017
- Dalimunthe, N. and Al Amin, M.A.A.B. *Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. *Journal de Facto*, 10(2), pp.130-149. 2024
- Davin, A.A., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 4(4). 2024
- Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”. *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure : Kajian Ilmiah Hukum*. Hal 120. 2018
- Hadi, Abdul. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap. *Jurnal Surya Kencana Setu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 2. 2018
- Imron Rosyadi, “Penegakan Hukum dalam Masyarakat Indonesia”, *Jurnal Media Hukum*, Vol. 3 No. 2 2007
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. (Jakarta; PT. RajaGrafindo Persada) hal 22-23. 2010
- Maulinda, & Dahlan, 2016 Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU. *Kanun; Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.18, (No.3), pp.337-351. 2016
- Mansur, M. Arief.. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Secara Tidak Benar.” *Jurnal Hukum Bisnis* 22(3): 301-320. 2018
- Manuaba, Ida Bagus Kade Putra., dan Sadniyi, Ida Ayu. Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Analisis Hukum*, 2(1). 2018
- Putra, Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid. *Media Iuris*, Vol.3, (No.2), p.138 2020
- Putri, Sonhaji, & Solechan, Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Review*, Vol.5,(No.2), p.6. 2016
- Rafi, P. and Rasji, R., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT dalam Kasus PHK Sepihak oleh PT Far East Seating: Studi Putusan Nomor 2/Pdt. Sus-PHI/2024/PN Smg. MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum*, 11(1), pp.31-43. 2025
- Sonhaji, 2019 Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.1), p.61.
- Suhartoyo, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, Vol.43, (No.4), p.477 2014
- Sahetapy, Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, (No.1), p.271. 2020
- Suhartoyo, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.2), p.329. 2019
- Supriyadi, A.. “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 45(4): 489-502. 2015
- Widayanti, Tinjauan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hukum Dan

Dinamika Masyarakat Vol. 15 No.2 April 2018

Zainab Ompu Jainah, "Penegakan Hukum dalam Masyarakat", Jurnal of Runal and Developmen, Vol. 3, No. 2 Agustus 2012

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja.

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

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Lain-lain

Arnani, 2020 Beda Aturan PHK di UU Ketenagakerjaan dan OmnibusLawCipta Kerja. Retrieved from <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/183000165/bedaat-uran-phk-di-uu-ketenagakerjaan-danomnibus-law-cipta-kerja?page=all>

Data dari wawancara lapangan dan laporan tahunan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta, 2022.

Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Manado
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial