

## Analisis Hukum terhadap Hak-Hak Ketenagakerjaan yang di PHK Secara Sepihak oleh PT Canang Indah

### *Legal Analysis of Labor Rights Unilaterally Terminated by PT Canang Indah*

Sri Hidayani, Montayana Meher & Riswan Munthe\*

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area

Diterima: 11 Juli 2023 Direview: 12 Juli 2023 Disetujui: 15 Agustus 2023

\*Corresponding Email: [riswan@staff.uma.ac.id](mailto:riswan@staff.uma.ac.id)

#### Abstrak

Makhluk hidup yang perkembangannya individu dipengaruhi oleh iklim bahkan memungkinkan bekerjanya suatu perkumpulan atau organisasi dan menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan hubungan dengan atau bawaan dari sifat spesialis, alasan yang berhubungan dengan cara berperilaku pekerja, alasan yang berhubungan dengan berjalannya organisasi kepentingan untuk keselarasan tugas-tugas organisasi, ada pertunjukan yang kurang bersemangat, ada penolakan pelaksanaan untuk menandatangani perjanjian, ada kesalahan yang serius dilakukan oleh buruh, ada permintaan dari buruh untuk ditunjuk sebagai wakil tetap dan ada kecakapan yang dilakukan oleh organisasi. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn, yaitu Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak dapat diteruskan, sehingga hubungan kerja sudah tidak terpenuhi sebagaimana diamanatkan Pasal 52 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak harmonis lagi dan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena tidak terpenuhinya syarat sebagaimana diamanatkan Pasal 52 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Majelis Hakim berpendapat akibat dari berakhirnya hubungan kerja tersebut menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Hak-Hak Pekerja, PHK

#### Abstract

*Living beings whose individual development is influenced by the climate even allows the operation of an association or organization and becomes an important component in the implementation of relationships with or innate from the nature of specialists, reasons related to the way workers behave, reasons related to the running of the organization of interest for the harmony of organizational tasks, there is a lackluster performance, there is a refusal of implementation to sign an agreement, there are serious mistakes made by workers, there is a request from workers to be appointed as permanent representatives and there are skills performed by the organization. Consideration of the Judge in Decision Number 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn, namely the Panel of Judges is of the opinion that the employment relationship between the Plaintiff and the Defendant cannot continue, so that the employment relationship has not been fulfilled as mandated by Article 52 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The working relationship between the Plaintiff and the Defendant was no longer harmonious and the working relationship could not be continued because the conditions as mandated by Article 52 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower were not fulfilled, so the Panel of Judges was of the opinion that as a result of the termination of the working relationship, the Defendant was obliged to pay the Plaintiff's rights as referred to in Article 156 paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower which reads "In the event of termination of employment, employers are required to pay severance pay,*

**Keywords:** *Employment, Workers' Rights, Layoffs*

**How to Cite:** Hidayani, S, Meher, M, Munthe, R. (2023). Analisa Hukum Terhadap Hak-Hak Ketenagakerjaan Yang di PHK Secara Sepihak Oleh PT. Canang Indah (Study Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn). Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 6(1): 291 -300.



## PENDAHULUAN

Pengadaan tenaga kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perbaikan Masyarakat dalam pandangan Pancasila dan UUD 1945. Jiwa bangsa Indonesia untuk melakukan perbaikan sejak deklarasi adalah nafas Pancasila, bekerja tidak terpisahkan untuk melindungi dan memenuhi otonomi tanpa memandang komponen ras (Loekman, 2015).

Pekerjaan memainkan peran dan posisi penting dalam pergantian peristiwa publik. Sesuai dengan pekerjaan dan posisi tenaga kerja, penting untuk mendorong tenaga kerja untuk bekerja pada kualitas dan dukungan pada pergantian peristiwa dan meningkatkan keamanan tenaga kerja dan keluarga mereka sesuai dengan sikap manusia (Husni, 2021).

Pengamanan buruh direncanakan untuk menjamin hak-hak hakiki buruh/pekerja dan jaminan kesetaraan pintu terbuka dan perlakuan tanpa pemisahan atas dasar apapun untuk memahami bantuan pemerintah bagi buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan perbaikan dalam kemajuan dunia usaha (Juaningsih, 2020; Maringan, 2015; Wibowo & Herawati, 2021). Pekerjaan merupakan variabel yang signifikan dan memiliki dampak yang signifikan dalam organisasi. Pekerjaan pada dasarnya merupakan salah satu komponen yang menjadi aset dalam organisasi. HR ini melakukan latihan sehari-hari. Kerja adalah entitas organik yang hidup, menyiratkan bahwa manusia adalah makhluk hidup. Perkembangan karakter seseorang dipengaruhi oleh iklim, bahkan memberdayakan kerja suatu organisasi atau organisasi dan menjadi komponen penting dalam administrasi (Tohardi, 2012).

Sebagai aturan, ada beberapa hak buruh yang harus dijamin, antara lain: (Sinaga, 2021).

1. Pilihan untuk bekerja, pilihan atas upah yang adil, pilihan untuk berhubungan dan mengumpulkan, hak atas keamanan dan jaminan kesejahteraan, hak atas prosedur peradilan, pilihan untuk diperlakukan serupa, hak atas perlindungan, hak atas kesempatan suara hati.
2. Kebebasan pimpinan, antara lain: menetapkan pedoman dan pengaturan kerja, pilihan untuk memecat usaha, menutup organisasi, pilihan untuk membentuk dan berubah menjadi perseorangan dari suatu asosiasi organisasi, pilihan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada organisasi yang berbeda.

Pemahaman akan jaminan kebebasan buruh juga dapat diwujudkan melalui pengarahan, pengawasan dan penertiban lapangan kerja. Secara yuridis, tempat buruh/pekerja bebas dan disesuaikan. Namun demikian, sedikit demi sedikit, tempat para pengurus dan buruh/pekerja dalam banyak hal berada dalam keadaan yang tidak konsisten. Beberapa kendala permasalahan yang belum ditemukan, antara lain: Unsur administrasi; Variabel sosial, dua orang spesialis, pengusaha/bos dan pelaksana regulasi; Terlepas dari kenyataan bahwa secara hipotetis bisnis dan penerima pekerjaan sama-sama siap, secara praktis mereka unik; Kapasitas organisasi dalam memuaskan hak istimewa buruh (Sinaga, 2021)

Salah satu isu yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Akhir dari persahabatan bisnis bagi angkatan kerja berarti hilangnya pekerjaan yang juga berarti dimulainya masa pengangguran dengan segala konsekuensinya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup angkatan kerja tidak boleh ada habisnya kerja. Namun, sebenarnya ini menunjukkan bahwa akhir pekerjaan tidak dapat dicegah sepenuhnya (Alfa et al., 2016).

Perdebatan atau kesan salah apa pun yang terjadi umumnya dipicu oleh tidak adanya korespondensi antara angkatan kerja dan bisnis. Angkatan kerja diposisikan sebagai pihak yang kurang beruntung, sehingga atas dasar pemikiran itu posisi angkatan kerja dapat ditata sebagai posisi yang lemah dan tidak berdaya terhadap penyimpangan-penyimpangan dalam pedoman apapun yang kadang-kadang bukan untuk angkatan kerja (Asyhadie, 2007).

Mengenai persoalan-persoalan hukum yang saat ini terjadi di Indonesia, telah ada RUU Cipta Kerja, tepatnya suatu teknik atau gagasan pengambilan keputusan yang menggabungkan beberapa asas dengan berbagai substansi administratif, menjadi pedoman utama yang berfungsi sebagai demonstrasi payung. Lebih jauh lagi, ketika pedoman itu diumumkan, akibatnya adalah meninggalkan beberapa pedoman yang muncul karena konsolidasi dan dengan demikian substansinya dinyatakan tidak sah, baik secara terbatas maupun secara umum (Asyhadie, 2007).

Rencana pemerintah melakukan deregulasi melalui *omnibus law* kembali mendapat pemecatan dari spesialis. Sebab, substansi RUU Omnibus Law Cipta Kerja berpotensi mengurangi bantuan pemerintah untuk buruh di seluruh Indonesia. Konsekuensi buruk dari peraturan omnibus pada spesialis di Indonesia adalah:

1. Regulasi Omnibus bermaksud untuk menghapus upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang dan menggantikannya dengan pelaksanaan kompensasi berbasis waktu.

Meski ada penjelasan yang menyatakan buruh dengan jam kerja pokok 40 jam tujuh hari akan mendapat upah yang tidak mengherankan, buruh dengan waktu kerja lama di bawah 40 jam akan mendapat upah di bawah upah. Secara praktis, akan sangat mudah bagi manajer untuk mengurangi jam kerja, sehingga buruh tidak bekerja 40 jam seminggu. Ia menilai, penerapan berdasarkan jam kerja bisa disebut sebagai bentuk penindasan pelaksanaan upah serendah-rendahnya yang diizinkan undang-undang. Sejujurnya, gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang adalah jaring kesehatan untuk semua spesialis, tidak ada (diketahui) bulanan dan per jam gaji terendah yang diizinkan oleh undang-undang.

2. Menghapus pesangon.

Mengevaluasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yang mengatur batas maksimal pesangon 9 bulan dan dapat digandakan 2 untuk jenis usaha akhir (PHK) tertentu, dengan tujuan agar habis-habisan bisa mendapatkan upah setengah tahun, akan dihapuskan. Selain itu, ada hadiah bantuan terbesar berupa gaji 10 bulan dan remunerasi tidak kurang dari 15% dari total pembayaran pesangon atau kemungkinan hibah bantuan jangka panjang. Meski demikian, melalui RUU Omnibus Law, badan publik berniat untuk mengurangi pesangon menjadi potongan keuntungan dari gaji setengah tahun.

3. Kemampuan beradaptasi di pasar kerja dan perluasan pemikiran ulang.

Regulasi Omnibus akan menghadirkan istilah lain, yakni spesifik work market adaptability. Ia memaknai bahwa adaptabilitas pasar kerja yang dimaksudkan adalah tidak adanya kepastian kerja dan pengaturan status sebagai perwakilan super tahan lama atau pemahaman kerja waktu tidak ditentukan (PKWTT). Begitu pula jenis pekerjaan yang bisa dipikirkan kembali akan diperluas, karena saat ini bukan 5 jenis pekerjaan yang sedang aktif. "Nasib buruh semakin kacau. Hubungan kerja sekarang bisa disesuaikan, artinya tidak sulit di-PHK, saat ini belum ada gaji terendah yang diizinkan oleh jaring pengaman sosial, dan pesangon dibatalkan."

Berdasarkan Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, Penggugat adalah Zulham yang berumur 43 tahun, melawan PT Canang Indah sebagai Tergugat, dalam hal ini Tergugat adalah pekerja dari tergugat yang telah bekerja mulai sekitar tahun 2010 ( $\pm$  12 tahun). Pihak yang dirugikan sampai saat ini telah berfungsi dengan baik dan memiliki tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang diberikan oleh penguasa dan status yang terkait dengan pihak yang dirugikan adalah perwakilan yang sangat tahan lama, hubungan yang sah antara pihak yang dirugikan dan tergugat mencakup hubungan bisnis (hubungan bisnis antara bos dan buruh) yang diatur dalam peraturan No. 13 Tahun 2013 tentang usaha yang memiliki komponen pekerjaan, upah dan pesanan. Kemudian, karena tidak ada kesepahaman dan Pihak Tergugat lebih suka tidak mengakui kebebasannya karena tidak wajar, Pihak Tersinggung mengadukan masalah ini ke Disnaker Kota Medan untuk TRIPARTIT.

Mengingat penggambaran di atas, disebutkan kepada Yang Terhormat. Bapak Pelaksana Pengadilan Pertanyaan Hubungan Modern di Pengadilan Medan Area Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan menyelesaikan perkara a quo berkenan memutuskan sidang pendahuluan dengan memanggil para hadirin untuk datang dan duduk bersidang di lapangan pengadilan yang masih mengudara karena itu, dan selain itu juga berkenan menerima Putusan yang berbunyi: UNTUK MENYIKAPI: 1. Mengabulkan gugatan pihak yang Tergugat sepenuhnya; 2. Menyatakan dan menyebutkan bahwa hubungan yang berfungsi antara Tergugat dan Penggugat adalah Hubungan Buruh yang Sangat Tahan Lama (PKWTT-Pengertian Waktu Kerja Tidak Diketahui); 3. Mengumumkan bahwa Permohonan Pengakhiran Pekerjaan (PHK) yang dicatatkan oleh Tergugat kepada Termohon adalah sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku; 4. Menyatakan bahwa berakhirnya hubungan yang berfungsi antara pihak Tergugat dan Termohon adalah karena Pilihan Pengadilan; 5. Menghukum Penggugat untuk membayar dengan

uang sungguhan dan sekaligus kepada pihak Tergugat, khususnya: uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (2), uang bantuan jangka panjang sesuai pengaturan pasal 156 ayat (3) dan penggantian kebebasan sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Jabatan, dan ganti rugi siklus sesuai pasal 155 ayat (2) peraturan no. 13 Tahun 2003 yang telah diadili di Pengadilan Tinggi dengan mengadministrasikan no 37/PUU-IX/2011 yang dibacakan pada tanggal 19 September 2011 dan mengingat SEMA No. 3 tentang Otorisasi Penetapan Akibat Seluruh Jabatan Pengadilan Tinggi tahun 2015 terkait dengan SEMA No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2018, sehingga jumlah Pesangon yang diterima Penggugat adalah Rp133.045.000,- Terbilang( seratus tiga puluh tiga juta empat puluh lima rupiah).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang mengkaji norma-norma yang berlaku meliputi Undang-Undang yang mempunyai relevansi dengan permasalahan sebagai bahan hukum sumbernya (Soekanto & Mamudji, 2001).

Gagasan eksplorasi ilustrasi logis adalah bahwa pemeriksaan informasi dilakukan tidak di luar jangkauan masalah dan bergantung pada spekulasi atau ide yang luas yang diterapkan untuk memahami sekumpulan informasi, atau menunjukkan korelasi atau hubungan antara sekumpulan informasi dan satu lagi susunan informasi (Sunggono, 2011).

Strategi pemilahan informasi dilakukan melalui eksplorasi pustaka dan penelitian lapangan. Strategi ini antara lain mengarahkan kajian terhadap berbagai sumber bacaan yang tersusun dari para peneliti, berupa buku-buku hipotetis khusus tentang peraturan, majalah-majalah yang sah, buku harian yang sah serta bahan bincang-bincang dan pedoman-pedoman terkait, khususnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Jabatan, dan Penjajakan Lapangan, khususnya pencipta secara lugas mengarahkan peninjauan kembali ke Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus-kasus yang berkaitan dengan titel, khususnya yang berkaitan dengan berakhirnya usaha dan kebebasan buruh, khususnya Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn (Soekanto & Mamudji, 2001).

Pemeriksaan informasi dalam penelitian ini menggunakan strategi subjektif. Penelitian yang menggunakan teknik subjektif berangkat dari praduga tentang dunia nyata atau kekhasan sosial yang luar biasa dan kompleks. Di dalamnya terdapat konsistensi atau contoh yang pasti, namun sarat dengan ragam (assortment) (Bungin, 2003).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Pada Putusan No. 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.

Sangat mungkin masalah yang paling terkenal di Indonesia adalah pengangguran. Hal ini membuat organisasi kehilangan pekerja dan membayar biaya. Variabel utama adalah tekanan kerja, yang kedua adalah inspirasi moral, yang ketiga adalah administrasi pribadi, yang keempat adalah kontribusi kerja, dan yang kelima adalah hubungan hierarki yang representatif. Ada juga tiga faktor yang tidak mempengaruhi pergantian perwakilan, yaitu siksaan dan provokasi, tanggung jawab kerja, dan ujian eksekusi. Faktor-faktor yang dapat melegitimasi suatu akhir dan perdebatan dapat dicirikan menjadi 3 (tiga) kelompok secara spesifik: (Manulang, 2001).

1. Alasan yang berhubungan dengan atau ditambahkan pada karakter spesialis
2. Alasan yang berhubungan dengan cara berperilaku para buruh
3. Alasan-alasan yang berhubungan dengan berjalannya organisasi yang berimplikasi pada kemajuan jalannya organisasi.

Faktor-faktor yang membuat perwakilan diakhiri oleh organisasi meliputi: (Alfa, 2016).

- a. Karena perbaikan asosiasi atau legitimasi, khususnya alasan yang adil dilakukan oleh organisasi karena alasan-alasan kesulitan yang dilihat oleh organisasi, menyebabkan perlunya penataan ulang hierarki dan pembenaran.

- b. Karena pelanggaran disiplin, pemerasan atau tindakan melanggar hukum lainnya, khususnya alasan yang layak oleh organisasi perwakilan yang telah melakukan pelanggaran, misrepresentasi atau karena demonstrasi kriminal yang menyebabkan individu yang bersangkutan ditegur.
- c. Karena ketidakmampuan wakil yang bersangkutan, khususnya pelepasan secara terhormat oleh organisasi pekerja yang dipandang tidak menunjukkan kedisiplinan dan kemampuan atau eksekusi yang baik.

Perselisihan Hubungan Industrial di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU PHI), dalam Pasal 1 angka 1 memberikan definisi perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

Kontras penilaian yang mengakibatkan bentrok antara bos atau perkumpulan pengurus dengan buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh karena perdebatan tentang kebebasan, perbedaan pendapat tentang kepentingan, perbedaan pendapat mengenai akhir usaha dan persoalan antar organisasi pekerja/serikat buruh dalam satu organisasi (Jehani, 2006).

Berdasarkan definisi ini, disadari bahwa ada beberapa macam pertanyaan yang dapat diklasifikasikan sebagai perdebatan hubungan modern. Setiap perdebatan terkait Perda PHI ini memiliki tahapan penyelesaian yang berbeda-beda. Di sini kami menyajikan jenis-jenis pertanyaan dalam hubungan modern: (Alfa, 2016).

1. Perselisihan Hak

Apakah perdebatan yang muncul karena tidak terpenuhinya kebebasan, karena perbedaan dalam pelaksanaan atau penjabaran pengaturan hukum, pengaturan kerja, pedoman organisasi atau pengaturan partisipasi.

2. Perselisihan Kepentingan

Adalah perdebatan yang muncul dalam suatu hubungan kerja karena tidak adanya kesamaan penilaian terhadap pembuatan maupun perubahan kondisi kerja yang diterapkan dalam pengaturan kerja, pedoman organisasi atau pengaturan tawar-menawar agregat.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah perdebatan yang muncul karena tidak adanya kesamaan penilaian sehubungan dengan berakhirnya hubungan bisnis yang diselesaikan oleh salah satu majelis.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Perdebatan antara satu organisasi pekerja/serikat pekerja dengan satu organisasi pekerja/organisasi pekerja lainnya, namun terbatas pada satu organisasi tertentu. Hal ini dapat disebabkan oleh tidak adanya keselarasan dalam pemahaman tentang pendaftaran, pelaksanaan kebebasan dan komitmen serikat kerja.

Dalam kasus pertanyaan hubungan modern (berlaku untuk berbagai perdebatan), langkah awal yang harus diambil adalah menyelesaikannya terlebih dahulu. Pertama melalui komponen konsultasi yang disebut bipartit. Bipartit adalah musyawarah antara buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat dagang dengan dunia usaha untuk menentukan persoalan hubungan modern.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan putus kerja sepihak, antara lain: (Fitria, 2018)

- a. Ada pertunjukan yang mengerikan.
- b. Ada penolakan dari pameran untuk menandatangani perjanjian.
- c. Ada kesalahan langkah serius yang dilakukan oleh para buruh.
- d. Ada minat dari buruh untuk ditunjuk sebagai perwakilan jangka panjang.
- e. Ada kecakapan yang dilakukan oleh organisasi.

Berdasarkan Pilihan Nomor 123/Pdt. Sus-PHI/2022/PN Mdn, Tergugat adalah Zulham yang berumur 43 tahun, melawan PT Canang Indah sebagai Penggugat, dalam hal ini Tergugat adalah perwakilan dari Penggugat yang telah bekerja mulai sekitar tahun 2010 ( $\pm$  12 tahun). Pihak yang dirugikan sampai saat ini telah berfungsi dengan baik dan memiliki tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang diberikan oleh penguasa dan status yang terkait dengan pihak yang dirugikan adalah perwakilan yang sangat tahan lama, hubungan yang sah antara pihak yang dirugikan dan tergugat mencakup hubungan bisnis (hubungan bisnis antara bos dan buruh) yang diatur dalam peraturan No. 13 Tahun 2013 tentang usaha yang memiliki komponen pekerjaan,



upah dan pesanan. Kemudian pada saat itu karena tidak ada kesepakatan dan Pihak Tersinggung lebih suka tidak mengakui keistimewaan pelepasannya karena sudah diluar batas, maka Pihak Tersinggung mengadakan hal tersebut kepada Disnaker Kota Medan untuk mengadakan Rapat Kerja Tiga Sisi.

Mengingat penggambaran di atas, disebutkan kepada Yang Terhormat. Bapak Pelaksana Pengadilan Pertanyaan Hubungan Modern di Pengadilan Medan Area Cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan menengahi perkara a quo berkenan memutuskan sidang pendahuluan dengan memanggil para hadirin untuk datang dan duduk bersidang di tempat kejadian pengadilan yang tidak diatur oleh sebab itu, dan selain itu juga berkenan menerima Putusan yang berbunyi: 1. Tidak diragukan lagi Perkara Pihak Yang Tergugat sepenuhnya; 2. Menyatakan dan menyebutkan bahwa hubungan yang berfungsi antara Tergugat dan Penggugat adalah Hubungan Buruh yang Sangat Tahan Lama (PKWTT-Pengertian Waktu Kerja Tidak Diketahui); 3. Mengumumkan bahwa Permohonan Pengakhiran Pekerjaan (PHK) yang dicatatkan oleh Tergugat kepada Termohon adalah sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku; 4. Menyatakan bahwa berakhirnya hubungan yang berfungsi antara pihak Tergugat dan Termohon adalah karena Pilihan Pengadilan; 5. Menghukum Penggugat untuk membayar dengan uang sungguhan dan sekaligus kepada pihak Tergugat, khususnya: uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (2), uang bantuan jangka panjang sesuai pengaturan pasal 156 ayat (3) dan penggantian kebebasan sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Jabatan, dan ganti rugi siklus sesuai pasal 155 ayat (2) peraturan no. 13 Tahun 2003 yang telah diadili di Pengadilan Tinggi dengan mengadministrasikan no 37/PUU-IX/2011 yang dibacakan pada tanggal 19 September 2011 dan mengingat SEMA No. 3 tentang Otorisasi Penetapan Akibat Seluruh Jabatan Pengadilan Tinggi tahun 2015 terkait dengan SEMA No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2018, sehingga jumlah Pesangon yang diterima Penggugat adalah Rp133.045.000,- Terbilang( seratus tiga puluh tiga juta empat puluh lima rupiah).

#### Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Putusan Nomor **123/PDT.SUS-PHI/2022/PN MDN**

Pemikiran hakim sangat mungkin merupakan pandangan utama dalam memutuskan pengakuan nilai suatu pilihan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, selain itu juga mengandung kemaslahatan bagi majelis yang bersangkutan sehingga pemikiran hakim ini harus diusahakan dengan susah payah, tepat dan hati-hati. Dalam hal pemikiran juri tidak mendalam, besar dan hati-hati, maka pilihan pejabat yang ditunjuk mulai dari pemikiran pejabat yang ditunjuk akan dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi/Mahkamah Agung (Arto, 2014).

Hakim dalam pemeriksaan suatu perkara juga memerlukan adanya pembuktian, dimana Hasil pembuktian dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran dalam memilih perkara. Pembuktian merupakan tahapan utama dalam persidangan. Verifikasi berencana untuk mendapatkan kepastian bahwa suatu peristiwa/kebenaran yang disampaikan benar-benar terjadi, untuk mendapatkan pilihan juri yang tepat dan adil. Pejabat yang ditunjuk tidak dapat mengambil keputusan sebelum benar-benar menyatakan bahwa peristiwa/kebenaran itu benar-benar terjadi, khususnya menunjukkan realitas, sehingga menimbulkan kesan adanya hubungan yang sah antara pertemuan-pertemuan tersebut.

Selain itu, pada dasarnya pemikiran juri juga mengandung hal-hal berikut:

- A. Kekhawatiran sentral dan hal-hal yang diakui atau perselisihan yang tidak disangkal.
- B. Adanya pemeriksaan yuridis terhadap pilihan dalam segala sudut pandang tentang faktor-faktor/hal-hal yang nyata yang dikemukakan di dalam pendahuluan.
- C. Semua petitum pihak yang dirugikan harus dipikirkan/diusahakan sendiri-sendiri agar pejabat yang ditunjuk dapat menentukan apakah perkara itu terbukti dan dapat dikabulkan/tidak dalam putusan.

Alasan untuk memutuskan pilihan-pilihan pengadilan harus didasarkan pada hipotesis dan hasil eksplorasi yang saling terkait sehingga diperoleh hasil penelitian yang paling ekstrim dan



disesuaikan pada derajat hipotesis dan praktek. Salah satu upaya mencapai kepastian hukum yang sah, dimana hakim adalah polisi melalui pilihannya dapat menjadi tolok ukur tercapainya keyakinan yang sah.

Kekuasaan hukum utama diatur dalam UUD 1945 Pasal IX Pasal 24 dan 25 serta UU Nomor 48 Tahun 2009. UUD 1945 menjamin adanya kekuasaan hukum yang otonom. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 24, khususnya dalam penjelasan Pasal 24 ayat 1 dan penjelasan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, khususnya kekuatan hukum adalah kekuatan negara bebas untuk mengatur pemerataan untuk menjaga pengaturan dan pemerataan menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pilihan adalah tahap terakhir dalam prosedur di pengadilan. Sidang dengan rencana pembacaan putusan sangat dinantikan oleh para penuntut umum, baik pihak yang berperkara maupun khususnya pihak yang dirugikan, karena putusan tersebut akan memberikan kepastian hukum dan keadilan terhadap perkara yang telah disidang sebelum sidang. Setelah metode yang terkait dengan pemeriksaan awal kasus dilakukan, otoritas yang ditunjuk akan menentukan pilihan berdasarkan apa yang diminta oleh pihak yang dirugikan. Sesuai dengan Pasal 14 Ayat (1) Peraturan Kekuasaan Hukum, pilihan dilakukan mengingat rapat permusyawaratan pribadi hakim, karena hakim bertanggung jawab atas pilihan dan pilihan yang diambilnya. Pilihan tersebut kemudian diucapkan di depan pengadilan dan terbuka untuk umum dengan tujuan dianggap substansial dan mempunyai kekuatan legitimasi mengingat Pasal 13 Ayat (2) UU Kekuasaan Hukum. Faktanya, sesuai dengan standar di bagian berikut, jika pengaturan ini tidak terpenuhi, pilihan tersebut menjadi tidak sah dan batal.

Setiap pilihan hakim harus berisi ikhtisar dakwaan yang jelas, dan tanggapan serta penjelasan di balik pilihan tersebut, pilihan pengadilan sehubungan dengan kasus utama dan berapa biayanya, serta peringatan tentang apakah kedua pemain tersedia pada saat pilihan dibuat. Demikian pula dalam Pasal 50 Ayat (1) UU Kekuasaan Hukum bahwa selain memuat alasan dan alasan pemilihan, pilihan pengadilan juga harus memuat pasal-pasal tertentu dari peraturan dan pedoman yang berlaku atau sumber peraturan tidak tertulis yang digunakan sebagai alasan mediasi. Kemudian, dalam pasal (2) itu ditentukan bahwa keputusan pengadilan harus disahkan oleh majelis hakim yang memilih dan para wakil yang hadir dalam rapat. Pertimbangan hukum adalah perwujudan dari pilihan yang berisi penyelidikan, argumentasi, penilaian atau tujuan yang sah dari otoritas yang ditunjuk untuk memeriksa kasus tersebut. Selain itu, juga diungkapkan aturan apa yang digunakan dalam penyelesaian kasus tersebut. Pemeriksaan pertimbangan ini kemudian dilanjutkan sebagai tujuan dan argumen yang masuk akal dalam pilihan pengadilan. Mengingat perselisihan ini otoritas yang ditunjuk memahami perspektifnya dan merencanakannya menjadi tujuan yang sah sebagai alasan untuk menyelesaikan kasus yang akan dilanjutkan dalam dekrit.

Berdasarkan Putusan Nomor: 123/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn Majelis Hakim mengingat fakta-fakta tersebut benar-benar menegaskan adanya hubungan yang sah, khususnya hubungan yang berfungsi antara pihak Tergugat dan Penggugat, sebagaimana diakui dan diperdebatkan oleh pihak Tergugat dalam gugatannya dan hal tersebut tidak dibantah oleh Termohon dalam tanggapannya, selanjutnya hubungan berjalan yang disinggung di atas jelas merupakan hal yang sama dirasakan oleh kedua pelaku, Majelis Hakim menilai bahwa perbedaan pendapat yang serupa dianggap sebagai pembuktian yang sangat baik sehingga tidak ada kewajiban untuk membuktikan tuntutan apapun terhadap kedua pelaku tersebut; Memperhatikan, bahwa Peraturan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pembuatan Jabatan, disahkan pada tanggal 2 November 2020 sekaligus sebagai pedoman pelaksanaan sebagai Undang-undang Tidak Resmi Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Kerja Waktu Eksplisit, Pemikiran Ulang, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Akhir Usaha yang ditetapkan dan diumumkan pada tanggal 2 Februari 2021.

Kemudian, pengesahan Peraturan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pembuatan Jabatan dan pedoman pelaksanaannya sebagaimana dimaksud di atas, menjadi tidak membatasi dan sah membatasi serta melawan hukum atau bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia



Tahun 1945, sebagaimana dinyatakan dalam Pilihan Pengadilan Terlindung Nomor 91/PUU-XVIII/2020 atas pertimbangan Survey Konvensional terhadap Peraturan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pembuatan Jabatan terhadap UUD 1945 Republik Indonesia tertanggal 25 November 2021, sehingga Majelis Hakim menilai perkara aquo akan menerapkan Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Gugatan pihak yang dirugikan yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Modern di Pengadilan Medan Area dengan Reg. Nomor: 123/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Mdn tanggal 19 Mei 2022 perihal Gugatan Perdebatan Hubungan Modern, adalah untuk menjamin hak istimewa Pengaturan Pihak Tergugat sehubungan dengan Berakhirnya Hubungan Usaha karena Tergugat menyerahkan diri sesuai dengan pembuktian surat T-2 yang diajukan oleh Termohon, sehingga dengan Berakhirnya Hubungan Kerja sebagaimana yang direncanakan dalam pertimbangan di atas, maka semua hasil yang sah yang berhubungan dengan perkara aquo, pengaturan yang sah secara materil adalah pengaturan Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan suplai.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka permasalahan antara Tergugat dan Tergugat bermula ketika Tergugat mengeluarkan minyak bekas dari areal Organisasi dengan cara menempatkan minyak tersebut dalam wadah berisi air mineral, bertekad pulang ke rumah untuk membuang serangga atau serangga bawah tanah yang ada di rumah Tergugat, hal tersebut diselesaikan oleh Tergugat dengan tidak menyelundup, dan melalui cuti yang diarahkan oleh Security, namun karena Pihak Tergugat tidak mendapat persetujuan dari atasan bos, maka Security menganggap Tergugat telah melakukan pencurian properti Organisasi. Persoalan sebagaimana dimaksud di atas, pihak Tergugat dibawa ke hadapan HRD Organisasi oleh pihak security, namun pihak HRD karena pihak Tergugat tidak mendapat persetujuan dari atasan atau pimpinannya justru dianggap pihak Tergugat telah melakukan perampokan harta benda organisasi, sehubungan dengan hal tersebut Pihak Tergugat dimintai keterangan apakah tidak dilakukan maka akan dilanjutkan ke Kepolisian.

Pihak Tergugat didekati oleh Penggugat untuk membuat surat pencabutan sebagaimana dimaksud di atas, maka Tergugat membuat surat persetujuan tertanggal 25 September 2021 sesuai dengan bukti T-2 yang disampaikan oleh Termohon, selanjutnya Termohon berpendapat bahwa telah selesai hubungan yang berfungsi antara Tergugat dan Termohon dengan alasan untuk pergi. Mengingat sebagian dari pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim menilai bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan penjelasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas, merupakan Persetujuan yang tidak patut sebagaimana diatur dalam Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Surat Pengunduran Diri tersebut tidak sah dan batal; Mempertimbangkan, bahwa sehubungan dengan anggapan para pelaku perkara sehubungan dengan adanya Undang -Undang Lawbreaker, untuk menjadi perampokan minyak spesifik yang dilakukan oleh partai yang tersinggung, kemudian, pada saat itu, sesuai dengan hal -hal yang ada di bawah tanggung jawab yang tidak dapat diselesaikan dengan hal -hal yang tidak ada dalam hal yang tidak dapat dikeluarkan, yang tidak dapat diselesaikan dengan hal -hal yang tidak ada dalam hal yang terkait dengan hal -hal yang tidak sesuai dengan hal ini. o kasus kemudian, pada saat itu, Pengadilan Hubungan Industrial hanya mengadili dan memutus sesuai kewenangannya yakni Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK dan Perselisihan antara Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Menyinggung hal tersebut di atas, Majelis Hakim menilai bahwa hubungan fungsional antara Tergugat dan Termohon tidak dapat dilanjutkan dan diperluas dan dilanjutkan, sehingga hubungan yang berjalan tersebut tidak terpenuhi sebagaimana yang diperintahkan dalam kerangka UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa hubungan yang berjalan baik antara Tergugat dengan Termohon sampai saat ini tidak berlangsung rukun dan hubungan yang berjalan tersebut tidak dapat dilangsungkan karena keadaan yang diatur dalam Pasal 52 Perda No. 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja, sebagaimana dimaksud di atas, Majelis Hakim menilai bahwa akibat berakhirnya hubungan kerja adalah menolak Penggugat untuk membayar kebebasan Tergugat sebagaimana disinggung dalam Pasal 156 ayat (1) Peraturan



Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja yang membaca dengan teliti “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;jo Pasal 100 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Majelis hakim mengingat untuk perkiraan keistimewaan yang timbul karena Putusnya Hubungan Usaha Tergugat bekerja sejak tanggal 14 Agustus 2009 sampai dengan tanggal 27 September 2021, Majelis Hakim menilai lama pengurusan Tergugat adalah 12 (dua belas) tahun 1 (satu) bulan dan ganti rugi sebesar Rp4.100.000,00. Berdasarkan pertimbangan di atas, maka Tergugat berhak mendapat upah karena putusannya hubungan kerja karena keadaan yang diperintahkan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang penyediaan tenaga kerja tidak terpenuhi, yaitu 2 (dua) kali uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), 1 kali uang muka administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang pesangon kebebasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

Permohonan Tergugat dalam gugatan Tergugat adalah sebagai ajakan untuk dibayar suatu uang tunai terkendala (dwangsom) sebesar Rp. satu juta.- untuk setiap hari dihitung mulai dari waktu keputusan itu diucapkan sampai mempunyai kekuatan hukum yang sangat langgeng, dan dapat juga digabung dengan dwangsom dalam hal hal itu benar-benar disebutkan oleh pihak yang Tersinggung kecuali salah satu yang ditentukan dalam Pasal 611 a pasal 1 (Rv) jo. UU Pengadilan Tinggi No.791 K/Rasa/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa dwangsom dapat dipaksakan oleh hakim dengan pengecualian tata tertib mengangsur sejumlah uang, maka permohonan pihak Tergugat adalah tidak masuk akal dan mempunyai alasan yang sah untuk dikabulkan, maka perkara ini harus dibubarkan, demikian mengingat Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 tentang Pilihan Cepat (Uit voerbarr bij voorraad) Pilihan dapat dikabulkan walaupun masih ada upaya kasasi, gugatan Petitum pihak Tergugat tidak memenuhi kesepakatan sebagaimana disinggung dalam pengaturan yang sah di atas, dengan demikian perkara pihak Tergugat tidak beralasan dan mempunyai alasan yang sah untuk dikabulkan, maka harus diumumkan diberhentikan. Karena tuntutan para Tergugat dikabulkan sampai batas tertentu dan dengan alasan tuntutan itu tidak lebih dari Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai pengaturan Pasal 58 Peraturan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Masalah Hubungan Modern, maka biaya yang ditimbulkan atas keadaan tersebut ditanggung oleh Negara.

## SIMPULAN

Menilik penjelasan di atas, maka tujuan yang dapat ditarik dari kajian ini adalah unsur-unsur yang menyebabkan berakhirnya usaha, antara lain alasan yang berhubungan dengan atau bawaan dari individu ahli, alasan yang berhubungan dengan cara berperilaku buruh, alasan yang berhubungan dengan berjalannya organisasi yang penting bagi keserasian organisasi, adanya pertunjukan yang buruk, adanya penolakan pelaksanaan untuk menandatangani perjanjian, adanya campur aduk yang dilakukan oleh buruh yang serius, adanya kepentingan dari buruh untuk didelegasikan sebagai wakil yang super tahan lama dan adanya efektifitas yang dilakukan oleh buruh. organisasi. Kemudian, pada titik itu, pemikiran otoritas yang ditunjuk dalam kasus persoalan relasi modern dalam Pilihan Nomor 123/Pdt. Sus-PHI/2022/PN.Mdn, khususnya Majelis Hakim menilai bahwa hubungan yang berfungsi antara pihak Tergugat dengan Penggugat tidak dapat dilanjutkan dan diperluas dan dilanjutkan, sehingga hubungan yang berjalan tersebut belum terpenuhi sebagaimana diatur dalam kerangka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara pihak Tergugat dan Penggugat pada saat ini tidak disetujui dan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan karena keadaan yang ditentukan oleh Pasal 52 Peraturan No. 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja, maka Majelis Hakim menilai bahwa akibat berakhirnya hubungan usaha tersebut adalah menolak Termohon untuk membayar kebebasan Tergugat sebagaimana disinggung dalam pasal 156 ayat (1) PP No. 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja yang berbunyi “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diharapkan membayar uang pesangon, serta uang bantuan jangka



panjang dan uang tunai yang seharusnya diperoleh terkait dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perdebatan Hubungan Modern.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Arto, M. (2014). *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama cet V*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bungin, B. (2003). *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofi dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fitria, A. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Di Perusahaan. *Lex Jurnal*, 323-331.
- Husni, L. (2021). *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jehani, L. (2006). *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*. VisiMedia.
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*, 4(1), 189–196.
- Loekman, S. (2015). *Liberalisasi Ekonomi*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Tadulako University.
- Sinaga, N. A. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Universitas Surya Darma.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sunggono, B. (2011). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tohardi, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.