



Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Selama Masa Pandemi Covid-19

Glenius Brainsson Siburian

Fakultas Hukum, Universitas Komputer Indonesia

Alamat: Jl. Dipati Ukur No.112-116, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia, 40132

*Penulis Korespondensi: glenius.31620013@mahasiswa.unikom.ac.id

Abstract. *The number of layoffs during Covid-19 due to the presence of the Large-Scale Social Restrictions (PSBB) policy not only has an impact on the health sector, but also has a wide impact on social and economic coverage, especially in the formal and informal employment sector. One of the main problems that arises is the increasing cases of Termination of Employment (PHK) which causes economic uncertainty for workers and their families. The researcher is encouraged to conduct an in-depth analysis of this condition after the enactment of the Job Creation Law, especially in the perspective of fulfilling the rights of workers affected by the pandemic. This study uses a normative legal research method with a legal approach, focusing on the employment aspect. Data was obtained through literature studies which included primary sources in the form of laws and regulations, as well as secondary sources in the form of literature, journals, scientific articles, and relevant court decisions. The results of the study show that there are still differences in implementation in fulfilling the rights of workers who have been laid off during the pandemic. Based on the decisions analyzed, it was found that there are still cases where workers do not get their rights in full, either related to severance pay, service award money, or other compensation money that should be guaranteed by law. These findings indicate that the role of judges in deciding layoff cases is very important to ensure maximum justice and protection for workers. Therefore, the author recommends that judges in deciding cases related to layoffs be guided by the principles of labor law, the principles of social justice, and applicable laws and regulations.*

Keywords: *Workers' Rights; Termination of Employment, Covid-19 Pandemic, Job Creation Law, Manpower.*

Abstrak. Jumlah dari PHK saat Covid-19 akibat hadirnya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) tidak hanya menghadirkan pengaruh pada sektor kesehatan, tetapi juga memberikan dampak luas terhadap cakupan sosial serta ekonomi, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan formal maupun informal. Salah satu permasalahan utama yang muncul adalah meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menimbulkan ketidakpastian ekonomi bagi pekerja dan keluarganya. Pengkaji terdorong untuk melakukan analisis mendalam mengenai kondisi ini setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya dalam perspektif pemenuhan hak-hak pekerja yang terdampak pandemi. Kajian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan yang bersifat legal, dengan fokus pada aspek ketenagakerjaan. Data diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup sumber primer berupa peraturan perundang-undangan, serta sumber sekunder berupa literatur, jurnal, artikel ilmiah, dan putusan pengadilan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan implementasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami PHK selama masa pandemi. Berdasarkan putusan yang dianalisis, ditemukan bahwa masih ada kasus di mana pekerja tidak memperoleh hak-haknya secara penuh, baik terkait pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak lainnya yang seharusnya dijamin hukum. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran hakim dalam memutus perkara PHK sangat penting untuk memastikan keadilan dan perlindungan maksimal bagi pekerja. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar hakim dalam memutus perkara terkait PHK berpedoman pada asas-asas hukum ketenagakerjaan, prinsip keadilan sosial, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat terpenuhi dan tidak menimbulkan ketidakadilan baru di tengah kondisi krisis akibat pandemi Covid-19. Kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penting bagi pembuat kebijakan maupun praktisi hukum dalam memperkuat perlindungan hukum yang adil bagi seluruh pekerja.

Kata Kunci: Hak Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi Covid-19, UU Cipta Kerja, Ketenagakerjaan.

1. PENDAHULUAN

Di Wuhan, Cina, pada awal Desember 2019, kasus awal Covid-19 dilaporkan oleh seorang pasien yang menunjukkan gejala yang mirip dengan *pneumonia* yang kemudian disusul oleh belasan orang lain dengan gejala yang sama di Wuhan yaitu infeksi radang paru-paru saat 31 Desember 2019. Pemicu signifikan pandemi ini menurut Organisasi Kesehatan Dunia atau WHO (*World Health Organization*) bersumber dari pasar hewan Huanan di Wuhan, Cina. Pemerintah Indonesia saat 2 Maret 2020 mengumumkan ada dua warga negara Indonesia (WNI) yang diketahui mendapatkan dampak dari virus covid 19 dengan secara resmi WHO memberikan ketetapan tanggal 11 Maret 2020 bahwa kasus tersebut sebagai pandemi (Setiadi, 2020). Presiden mengeluarkan Keputusan Presiden No. 11 Tahun 2020 terkait Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19 pada 31 Maret 2020 (Jaya, 2024).

Efek yang dirasakan saat penerapan PSBB memengaruhi berbagai ranah, tidak hanya kesehatan, melainkan ranah sosial dan ekonomi, meliputi ranah ketenagakerjaan (Chandra, 2020). Salah satu masalah dan penghambat yang dihadapi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK yang dicantumkan pada UU nomor 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja atau Ketenagakerjaan dengan mengalami perubahan atau diganti dalam UU Nomor 11 tahun 2020 yang membahas mengenai Cipta kerja dengan dijelaskan akan menghadirkan fasilitas mengenai aktivitas usaha terkait pada investasi, serta upaya pengadaan terkait lapangan kerja baru. Undang-undang Cipta kerja tersebut diketahui menghadirkan peraturan terkait pada turunan dalam PP Nomor 35 tahun 2021 yang membahas mengenai perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu atau PKWT terkait pada Alih Daya, terkait pada waktu kerja serta waktu terkait pada istirahat yang ditetapkan, terkait pada PHK disebutkan (PP No. 35 Tahun 2021).

Maraknya PHK pada saat pandemi berdampak pada masalah tentang terpenuhinya hak-hak yang seharusnya didapat pekerja yang dirumahkan, tetapi tidak ada perolehan, contohnya adalah pekerja tanpa pesangon (Kafah, 2021). Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan, jika hadirnya pengurangan pada tenaga kerja, pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi haknya yakni berupa diberikannya kompensasi berupa uang terkait pada uang penghargaan selama bekerja tersebut bekerja di perusahaannya, serta diberikannya kompensasi terhadap hak dalam bentuk cuti yang bersifat tahunan yang diketahui tidak dimanfaatkan oleh pekerja atau buruh selama bekerja pembiayaan secara tambahan terkait pada perumahan serta diberikannya pengobatan serta diberikannya perawatan secara masing-masing dengan presentase 15% dari jumlah pesangon yang diberikan dan atau uang yang termasuk dalam kategori Penghargaan dalam masa kerja bagi pihak pekerja

serta buruh yang telah memenuhi syarat, hal-hal lain yang telah dilakukan penetapan dalam perjanjian yang telah disepakati dalam ketentuan kerja peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan atau perjanjian kerja yang bersifat bersama.

Menyesuaikan pada undang-undang Cipta kerja, pihak pekerja memiliki hak untuk memperoleh hak yang bersifat sama dengan tercantum pada undang-undang Ketenagakerjaan apabila terdampak atau di PHK. Namun terdapat hak-hak secara tertentu yang dilakukan pengecualian, yakni upaya diberinya santunan terkait Pada pengobatan serta perawatan dengan total 15% dari jumlah uang pesangon dengan diperuntukkan bagi penggantian rumah.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) atau UU No. 11 Tahun 2005, secara umum diuraikannya hak-hak bagi pihak pekerja. Hak-hak terkait telah diatur dalam 8 hak dasar, yakni hak yang berkaitan dengan pekerjaan terkait pada upah secara adil, terkait pada guna untuk dapat berserikat serta melakukan perkumpulan, hak yang berkaitan dengan dijaminnya perlindungan terkait pada keamanan serta dijaminnya terkait pada kesehatan, untuk dapat dilaksanakannya secara hukum yang bersifat legal, sebagai upaya untuk mendapatkan perlakuan secara sama atau adil, dan terkait pada rahasia sejarah individu atau pribadi serta hak yang berkaitan pada kebebasan dalam bersuara (Chandra, 2020).

Pemenuhan hak pekerja mengalami hambatan yang dapat dilihat dari keputusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusan dengan No. 403 K/Pdt.SusPHI/2022 dan Putusan dengan No. 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Kedua putusan tersebut memberikan hasil pertimbangan hakim yang berbeda. Putusan hakim tentunya dipengaruhi oleh dasar pertimbangan yang berbeda-beda, sehingga mengakibatkan substansi putusan menjadi berbeda-beda. Perlu dilakukannya penelitian ini untuk menganalisis serta mengetahui lebih dalam mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan dan sejalan dengan kepastian hukum. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk mengkaji sejauh mana hak-hak pekerja yang terkena dampak pengurangan tenaga kerja pada masa pandemi pasca pemberlakuan UU Cipta Kerja ditegakkan sebelum pemberlakuan Perpu No. 2 Tahun 2022.

2. METODE

Pengkaji mengaplikasikan metode kajian berupa hukum normatif dalam kaitan ini mengkaji berfokus pada aturan terkait pada hukum yang bersifat positif seperti terkait pada perundang-undangan. Kajian ini mengaplikasikan dua data yakni primer serta sekunder. Bahan hukum yang bersifat primer yang diaplikasikan yakni UU nomor 13 tahun 2003 yang membahas mengenai Ketenagakerjaan, kemudian UU Nomor 11 tahun 2020 yang membahas terkait pada Cipta kerja, terkait pada peraturan yang ditetapkan pemerintah nomor 35 tahun

2021 yang membahas mengenai PKWT terkait pada Alih Daya, terkait pada waktu kerja, dan terkait pada penetapan waktu istirahat serta PHK, terkait pada putusan yang tercantum dalam No. 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Putusan dengan No. 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Sedangkan terkait dan hukum yang bersifat sekunder yang diaplikasikan yakni berupa literatur literatur yang berkaitan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi literatur, yakni memahami aturan perundang-undangan, surat kabar, jurnal, hasil penelitian, media massa, dan internet. Penelitian ini menggunakan tahapan penalaran deduktif dan berujung pada suatu kesimpulan tertentu. Hal ini terlihat pada temuan penelitian terkait perlindungan hak pekerja yang terkena PHK pasca pemberlakuan UU Cipta Kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak dari pandemi Covid-19 begitu signifikan, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. PHK merupakan akibat dari adanya pandemi Covid-19 yang dirasakan oleh masyarakat. Berdasarkan catatan Kemnaker, bulan April 2020 pekerja yang terkena PHK akibat Covid-19 dari sektor formal mencapai 229.789, sementara yang dirumahkan sebanyak 1.270.367 pekerja.

Kasus PHK yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 ini dapat dilihat dari putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang perkara pada tingkat pertamanya dilanjutkan kepada kasasi dengan perkara nomor 130/ Pdt.SusPHI/2021/PN Jkt Pst. Tidak hanya itu, kasus PHK serupa juga dapat dilihat dari putusan No. 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022 yang melanjutkan perkara tingkat perkara dari Pengadilan Negeri Yogyakarta yaitu perkara No. 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk.

Kedua perkara tersebut diajukan setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan diajukan di tahun yang sama yaitu pada tahun 2021. Putusan pengadilan hubungan industrial tingkat pertama sama-sama menggunakan dasar hukum UU Ketenagakerjaan sebagai bahan pertimbangan hakim. Setelah dilakukan kasasi pada tahun yang sama, terdapat perubahan pada salah satu putusan yang harus mengubah amar putusan dengan mengganti dasar hukum yang dulunya pada tingkat pertama menggunakan UU Ketenagakerjaan lalu diganti menggunakan UU Cipta Kerja sebagai pertimbangan Majelis Hakim dalam putusan tingkat kasasi.

Perbedaan dasar hukum yang dipergunakan Majelis Hakim dalam memberikan pertimbangan terhadap putusan pada kurun waktu yang sama menimbulkan pertanyaan terkait pemenuhan hak-hak yang nantinya akan diterima pekerja yang terkena PHK. Hakim tidak mungkin ceroboh dalam menentukan pertimbangannya karena berhubungan dengan hak asasi pekerja untuk mendapatkan hak-hak mereka setelah terkena PHK. Faktor yang membuat

Majelis Hakim memiliki perbedaan pendapat ialah pada penentuan dasar hukum di putusan, di mana pada saat itu sudah berlaku UU Cipta Kerja namun peristiwa hukum yang terjadi adalah sebelum berlakunya UU Cipta Kerja yang mana masih berlaku penuh UU Ketenagakerjaan. Putusan No. 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dijatuhkan dengan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan sedangkan putusan nomor 403 K/Pdt.SusPHI/2022 dijatuhkan dengan berpedoman pada UU Cipta Kerja.

A. Putusan Nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI2022

1. Kasus Posisi

Berawal dari gugatan yang diajukan pada tanggal 25 Maret 2021 di Pengadilan Jakarta Pusat oleh Arniman selaku pekerja yang ditempatkan sebagai driver pada perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi suku cadang mobil dan motor yaitu PT Dirgantara Ekapratama (PT DEP). Gugatan tersebut berisi bahwa pada tanggal 9 Juni 2020 Arniman dipanggil secara lisan oleh Daesly selaku HRD dari PT DEP untuk menandatangani persetujuan pensiun yang diajukan oleh tergugat sebesar Rp66.000.000,00 sebelum dipotong pajak.

Arniman menolak dana pensiun yang diajukan oleh perusahaan dan kemudian Arniman dipanggil kembali oleh HRD secara lisan pada tanggal 19 Juni 2020 bersama dengan atasan-atasan Arniman, di situ Arniman diberikan surat perjanjian pensiun yang isi dan nilai uang pensiun sama persis seperti pada panggilan pertama tanggal 9 Juni 2020. Namun, Arniman tetap menolak uang pensiun yang diajukan PT DEP dan meminta uang pensiun sesuai dengan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan.

Pada 26 Juni 2020 Arniman menerima upah sebesar Rp4.253.550,00 namun tidak diberikan slip gaji oleh bagian keuangan dan baru diberikan slip gaji pada tanggal 29 Juni 2020 oleh staff gudang. Selanjutnya, pada tanggal 1 Juli 2020 Arniman bersama dengan dua rekan kerjanya dipanggil secara lisan oleh atasan mereka untuk hadir di ruang rapat dan dijelaskan bahwa masa tugas Arniman telah berakhir pada tanggal 30 Juni 2020 yang selanjutnya Arniman ditempatkan di Pos satpam perusahaan dan diperintahkan tetap mengisi daftar hadir.

Keesokan harinya pada tanggal 2 Juli 2020 Arniman masuk kerja seperti biasa mengisi daftar hadir finger print, tetapi pada saat pulang kerja finger print milik Arniman sudah tidak aktif. Bahwa sejak tanggal 6 Juli 2020 sampai pada saat gugatan ditulis Arniman tidak diberikan upah dan BPJS penggugat sudah tidak aktif. Untuk menyelesaikan masalah tersebut Arniman telah berusaha melakukan perundingan secara bipartit tetapi tidak ditanggapi oleh pihak PT DEP, dikarenakan

hal tersebut Arniman mengajukan permohonan mediasi ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Timur, yang kemudian dihadiri oleh Kuasa dari PT DEP, Kuasa dari Arniman dan Mediator yang tidak menimbulkan kesepakatan dan dikeluarkan anjuran nomor Anjuran No. 107/- 1.835.3 tertanggal 25 Januari 2021 yang berisi:

- a. Tergugat memberikan uang pesangon pensiun kepada penggugat sesuai dengan ketentuan dalam pasal 156 ayat (2), dan juga memberikan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali yang diatur dalam pasal 156 ayat (3) dan pemberian uang penggantian hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4). Dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Uang pesangon : $2 \times 9 \times \text{upah Rp}4.253.550,00 = 76563.900,00$
- 2) Uang penghargaan : $1 \times 7 \times \text{upah Rp}4.253.550,00 = 29.774.850,00$
- 3) Uang penggantian hak : $15\% \times (76.563.900,00 + 29.774.850,00) = \text{Rp. } 15.950.812,50$
- 4) Jumlah keseluruhan : $\text{Rp.}122.289.562,50$

- b. Tergugat membayar upah selama dirumahkan.

PT DEP selaku tergugat dalam hal ini mengajukan jawaban pada tanggal 19 April 2021 yang dalam eksepsinya menyatakan dalildalil penggugat obscur libel dikarenakan terdapat kerancuan bahwa penggugat mendalilkan bahwa PHK antara Arniman dan PT DEP adalah atas alasan pensiun tetapi Arniman juga menuntut upah selama dirumahkan. Bahwa PT DEP tidak pernah meminta Arniman untuk menandatangani persetujuan pensiun, yang selalu disampaikan PT DEP kepada Arniman dan juga kepada karyawan/pekerja lainnya adalah bahwa oleh karena selama 2 (dua) tahun terakhir ini dan diperparah dampak Covid-19 keuangan perusahaan mengalami kesulitan bahkan mengalami kerugian maka dengan terpaksa perusahaan akan melakukan PHK kepada karyawan/pekerja. Dalam jawabannya PT DEP juga mengajukan gugatan rekovensi dan menyatakan bahwa PHK terhadap tergugat rekonvensi adalah dinyatakan putus berdasarkan ketentuan Pasal 43 Ayat 1 PP No.35 Tahun 2021 efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian terhitung sejak tanggal 30 Juni 2020.

Setelah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim maka putusan dijatuhkan dengan menghukum PT DEP untuk membayar kompensasi kepada Arniman sesuai dengan anjuran yaitu sejumlah Rp122.289.562,50. Tidak berhenti sampai disitu PT DEP selaku tergugat pada perkara tingkat pertama mengajukan permohonan kasasi pada

15 Oktober 2021 diikuti dengan memori kasasi pada tanggal 27 Oktober 2021 yang pada intinya meminta agar tergugat rekonvensi yaitu Arniman berhak mendapat kompensasi sesuai dengan Pasal 43 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang kemudian termohon kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 14 Desember 2021 mohon agar Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi. Perkara pada tingkat kasasi tersebut berakhir dengan putusan hakim yang dibacakan pada tanggal 14 April 2022 menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi yaitu PT DEP.

2. Pertimbangan Hakim

Sebagaimana yang telah dijabarkan di atas, perkara nomor 503K/Pdt.Sus-PHI/2022 merupakan lanjutan dari perkara tingkat pertama yaitu perkara nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt Pst. Sebelum mengulas pertimbangan hakim pada perkara nomor 503K/Pdt.Sus-PHI/2022 penulis akan menguraikan terlebih dahulu pertimbangan hakim pada perkara nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt Pst karena kedua perkara tersebut tidak dapat dipisahkan isinya.

Perkara nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt Pst dengan Arniman sebagai Penggugat dan PT DEP sebagai tergugat, Majelis Hakim akan menggunakan UU Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum PHK antara Penggugat dengan Tergugat. PHK dengan alasan perusahaan mengalami kerugian, maka perusahaan harus membuktikan dengan memberikan catatan keuangan yang telah diaudit dari dua tahun sebelumnya oleh akuntan publik, namun dalam pembuktiannya berkenaan dengan Perusahaan mengalami kerugian, pada jangka waktu persidangan dari pihak tergugat dengan tidak diajukannya terkait pada bukti dalam bentuk laporan mengenai keuangan dalam jangka waktu 2 tahun terakhir dengan telah diaudit oleh pihak akuntan publik dengan pihak tergugat sebagaimana yang telah tercantum pada Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka belum cukup alasan hukum Majelis Hakim untuk menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena Tergugat mengalami kerugian sebagaimana dimaksud pada ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Meskipun tidak cukup alasan hukum untuk menyatakan PHK terhadap Penggugat karena Tergugat mengalami kerugian, namun karena faktanya Penggugat bersedia menerima pemutusan hubungan kerja dan dalam perselisihan *a quo* Penggugat hanya menuntut kompensasi atas PHK, dengan demikian sebagai upaya untuk dihindarkannya kepastian secara hukum terhadap

keterkaitan kerja antara pihak penggugat yang terphk tersebut Yakni dengan dinyatakannya putusnya hubungan terkait pada kerja pada pihak penggugat dengan pihak yang tergugat dengan terhitung sejak 30 Juni 2020 sebab alasan terkait pada efisiensi sebagaimana yang menjadi maksud pada ketentuan yang tercantum dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Dengan hadirnya suatu pertimbangan yang telah dipaparkan, majelis hakim menghadirkan kewajiban terhadap pihak tergugat untuk melakukan pembayaran terkait pada kompensasi PHK terhadap pihak penggugat dengan berbentuk uang pesangon dengan jumlahnya 2 kali dari ketentuan yang tercantum pada pasal 156 ayat 2, terkait pada uang penghargaan mengenai masa kerja dengan sebesar 1 kali dari ketentuan yang tercantum pada pasal 156 ayat 3 serta terkait pada uang mengenai penggantian terkait pada hak menyesuaikan terhadap ketentuan yang tercantum pada pasal 156 ayat 4 yang tercantum dalam undang-undang Ketenagakerjaan. Bahwasanya untuk dapat diperhatikannya terkait pada tanggal masuk dari pihak penggugat yakni sejak 1 Juni tahun 2001 dan terkait pada tanggal PHK telah dinyatakan secara saya yakni dalam jangka waktu lebih dari 19 tahun dengan orang dari angka 20 tahun. Bahwasanya dengan berlandas pada keseluruhan dari upaya pertimbangan yang telah dipaparkan, maka besaran kompensasi yang diterima dari PHK dengan dibayar oleh pihak tergugat kepada pihak penggugat secara keseluruhannya total Rp122.289.562,00.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pada putusan tingkat pertama pihak dari PT DEP telah mengajukan permohonan kasasi dalam perkara nomor 503K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dalam pertimbangannya Majelis Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa untuk menghindari kerugian perusahaan yang lebih besar Tergugat melakukan efisiensi dengan mengurangi tenaga kerja termasuk Penggugat, maka *Judex Facti* telah benar menyatakan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah berdasarkan efisiensi Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang kedua terhadap PHK tersebut, Penggugat berhak atas kompensasi PHK berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja ketentuan Pasal 156 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) sebagaimana perhitungan *Judex Facti* pada amar putusan.

Menurut Majelis Hakim Mahkamah Agung, utusan terkait pada pengadilan hubungan secara industrial terhadap PN jakpus pada permasalahan atau perkara tersebut diketahui tidak bertentangan secara hukum dan atau terkait pada undang-

undang, sehingga terkait pada permohonan pada kasasi yang telah diajukan oleh PT DEP, harus ditolak.

3. Analisis Putusan

Putusan No. 503K/Pdt.Sus-PHI/2022 melihat bahwa putusan sebelumnya yaitu putusan nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt Pst adalah putusan yang sudah benar dan tidak bertentangan dengan hukum maupun UU yang berlaku.

Berdasar pada surat edaran dari Mahkamah Agung Nomor 5 tahun 2021 terkait pada pemberlakuan mengenai rumusan dari hasil rapat pleno kamar Mahkamah Agung tepatnya tahun 2021 dengan sebagai bentuk pedoman dalam dilaksanakannya tugas terhadap pihak pengadilan koma dalam dirumuskannya hukum kamar perdata secara khusus terkait pada perselisihan yang hadir mengenai keterkaitan atau suatu hubungan industrial tanda titik kemudian dijelaskan bahwa gugatan mengenai perselisihan keterkaitan industrial yang telah diajukan sebelum dikeluarkan mengenai peraturan mengenai pemerintahan sebagai suatu pihak pelaksanaan dari undang-undang cipta kerja berlaku ketentuan UU Ketenagakerjaan tetap diperiksa berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan rumusan hukum kamar perdata khusus di atas dapat disimpulkan bahwa gugatan yang diajukan setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya maka diperiksa berdasarkan UU Cipta Kerja. Hal tersebut sesuai dengan asas *lex posteriori derogat legi priori* yang berarti bahwa undang-undang baru itu merubah atau meniadakan undang-undang lama yang mengatur materi yang sama (Mertokusumo, 2007). Asas ini mencakup dua (dua) peraturan dalam hierarki yang sama yang mengatur hal yang sama. Oleh karena itu, apabila suatu hal yang sama tercakup dalam dua undang-undang yang berbeda, maka undang-undang yang lama tidak berlaku sendiri-sendiri meskipun peraturan perundang-undangan yang baru tidak membatalkan atau menghilangkan kedudukan hukum undang-undang yang lama.

Berdasar pada Sema Nomor 5 Tahun 2021 terkait dapat diperolehnya kesimpulan bahwa gugatan mengenai perselisihan terkait pada keterkaitan secara industrial yang telah diajukan telah keluarnya peraturan dari pemerintah sebagai pihak pelaksana dari undang-undang Cipta kerja maka dimanfaatkannya atau diaplikasikannya yakni peraturan pemerintah sebagai pihak pelaksanaan undang-undang cipta kerja koma dalam hal ini terkait pada PP Nomor 35 Tahun 2021 diberlakukan pada 2 Februari 2021, sedangkan gugatan pada putusan nomor

130/Pdt.SusPHI/2021/PN Jkt Pst diajukan pada tanggal 25 Maret 2021. Jika menganut Sema No. 5 Tahun 2021 harusnya perselisihan tersebut diselesaikan berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Sema Nomor 5 Tahun 2021 baru berlaku pada tanggal 28 Desember 2021 sedangkan perkara nomor 130/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jkt Pst sudah dibacakan putusannya pada tanggal 4 Oktober 2021, maka sudah tepat jika pada putusan No. 503K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan bahwa tidak terdapat kesalahan pada putusan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka putusan hakim sudah selaras dengan peraturan perundang-undangan dan tepat dalam memberikan pertimbangan hukum, yang mana putusan nomor 503K/Pdt.Sus-PHI/2022 maupun putusan sebelumnya sudah tepat dalam menerapkan dasar hukum maupun hak-hak yang sudah diberikan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam perkara tersebut tergugat atau PT DEP sedang dalam kondisi 2 (dua) tahun terakhir mengalami kerugian akibat Covid-19, namun dalam jalannya persidangan PT DEP tidak mampu membuktikan laporan keuangan selama 2 (dua) tahun tersebut dan Arniman bersedia menerima pemutusan hubungan kerja dan hanya menuntut kompensasi atas PHK, maka guna memberikan kepastian hukum atas hubungan kerja antara Arniman dengan PT DEP, sudah benar jika Majelis Hakim menyatakan putusa hubungan kerja antara Arniman dengan PT DEP dengan alasan efisiensi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

B. Putusan Nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI2022

1. Kasus Posisi

Budi Santoso pada tanggal 3 Agustus 2021 mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta yang berisi bahwa Budi Santoso selaku penggugat bekerja di PT Jogja Tugu Trans (PT JTT)/tergugat yang bergerak di bidang usaha angkutan orang. Budi Santoso bekerja sebagai kernet bus Trans Jogja sejak Mei 2014 atau 07 tahun lebih 01 bulan.

Pada tanggal 23 Juli 2020, 72 (tujuh puluh dua) pekerja, termasuk Budi Santoso, mengadakan diskusi bipartit I yang mana PT JTT menyampaikan pengurangan awak bus akibat penurunan jumlah penumpang akibat wabah COVID-19. Tawaran PT JTT diterima oleh 52 (lima puluh) pekerja, sedangkan 20 (dua puluh) pekerja, termasuk Budi Santoso, memilih menempuh jalur hukum. Budi Santoso belum menerima jadwal kerja maupun gaji dari PT JTT sejak 23 Juli 2020. Akibatnya, PT

JTT diduga melakukan represi terhadap serikat pekerja hingga merugikan Budi Santoso, salah satu anggota serikat pekerja dengan cara:

- a. Melakukan pemberhentian kerja terhadap 20 (dua puluh) orang (termasuk Budi Santoso), serta pemberhentian pegawai tambahan selain 20 pekerja yang bersifat sementara atau merumahkan sementara tanpa diberi upah;
- b. Tidak membayar upah dan;
- c. Membuat pernyataan menolak bergabung dengan SC PT JTT sebagai tindakan intimidasi;

Budi Santoso menerima upah untuk terakhir kalinya pada tanggal 3 Agustus 2020 untuk bulan Juli 2020 secara utuh. Sebelumnya, pada 9 Januari 2016 pengurus SPK PT JTT yang diketuai oleh Totok Yulianto dan PT JTT membuat kesepakatan bersama terkait pengangkatan pegawai tetap, dengan mengabaikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang menyatakan bahwa pegawai tetap diangkat pada tanggal 18 Februari 2013 bagi pekerja yang telah bekerja sejak tanggal 18 Februari 2008 atau lebih dari tiga tahun.

SKB tentang pengangkatan pegawai tetap tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Budi Santoso menuntut uang pengurusan dan kompensasi sehubungan dengan PHK secara sepihak tersebut di atas, dengan alasan PHK tersebut diperlukan agar PT JTT dapat beroperasi secara efisien.

Menanggapi hal tersebut, PT JTT menyatakan menolak dalil gugatan yang menyebutkan masa kerja Budi Santoso selama 7 tahun 1 bulan terhitung sejak Mei 2014. Berdasarkan gugatan, PT JTT yang didirikan pada 2007 hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. perjanjian lima tahun dengan Pemerintah Daerah D.I. Yogyakarta yang dievaluasi setiap tahunnya. Saat itu, PT JTT hanya melakukan pekerjaan pada *pilot project* yang merupakan kegiatan baru, sesuai dengan Pasal 59 ayat (1a) UU Ketenagakerjaan.

Pada tanggal 9 Januari 2016, PT JTT menerbitkan SKB tentang pengangkatan pegawai tetap bekerja sama dengan serikat pekerja yang mewakili pekerja PT JTT. Sesuai SKB, pengangkatan Budi Santoso sebagai pegawai tetap dimungkinkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT JTT Nomor 0468/JTTSK/B/X/2018 tertanggal 1 Oktober 2018. Artinya, Budi Santoso akan bekerja di PT JTT untuk jangka waktu 2 tahun 11 bulan. Sesuai Surat Keputusan Direksi PT JTT Nomor

032/JTT-SK/B/1/2019 tanggal 20 Januari 2019, gaji Budi Santoso sebesar Rp3.469.996,00.

Selain itu, PT JTT juga menolak dasar gugatan yang menyatakan bahwa SPK PT JTT telah bubar dan PT JTT melakukan tindakan *union busting* karena mengizinkan karyawannya untuk membentuk organisasi atau berserikat; Bahkan, PT JTT bahkan membantu masing-masing serikat pekerja dalam mengadakan pertemuan dan pendataan. peraturan yang tepat yang mengatur keanggotaan serikat pekerja untuk mencegah perselisihan antar serikat pekerja.

Berdasarkan pertimbangan majelis hakim, keputusan yang menyatakan bahwa kesepakatan yang dicapai pada tanggal 9 Januari 2016, antara PT JTT dengan Serikat Pekerja PT JTT SPC mengenai pengangkatan pegawai tetap Armada Bus PT JTT adalah batal demi hukum dan tidak sah. Selain itu, dalam keputusan tersebut dinyatakan bahwa Budi Santoso dan PT JTT mempunyai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT/Tetap) mulai tanggal 1 Juli 2014 sampai dengan tanggal 23 September 2020, dan hubungan kerja tersebut berakhir pada tanggal 23 September 2020 karena adanya ketidakhadiran penggugat, sesuai dengan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan, dalam putusan juga dinyatakan PT JTT harus membayar uang tunai kepada Budi Santoso sebesar Rp21.624.970,00 yang terdiri dari uang penggantian hak dan uang pisah, serta uang proses selama penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Putusan tersebut dibacakan pada tanggal 01 Desember 2021 oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Tidak cukup sampai di situ selang beberapa minggu pada tanggal 14 Desember 2021 Budi Santoso mengajukan permohonan kasasi dan meminta agar PT JTT membayar kompensasi sejumlah Rp65.552.191,00 dengan rincian upah proses sebesar Rp23.451.980,00, uang pesangon senilai Rp29.479.360,00, uang penghargaan masa kerja senilai Rp5.527.380,00, uang penggantian hak sebesar Rp5.251.011,00, dan THR senilai Rp1.842.460,00,.

Pada tanggal 17 Desember 2021 PT JTT juga mengajukan permohonan kasasi dengan meminta agar Menyatakan Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 9 Januari 2016 ialah sah secara hukum dan masih berlaku, lalu juga meminta agar menyatakan Budi Santoso telah mangkir dari kewajibannya bekerja kepada PT JTT dan uang pisah yang berhak diterima Budi Santoso adalah Rp1.500.000,00. Setelah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung

maka putusan dibacakan dengan isi bahwa menolak permohonan kasasi dari Budi Santoso dan permohonan kasasi dari PT JTT, kemudian Majelis Hakim Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta sebagai berikut:

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian
- b. Menyatakan perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara Tergugat dengan Serikat Pekerja SPC PT JTT tanggal 9 Januari 2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Armada Bus PT JTT adalah sah
- c. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) sejak tanggal 1 Oktober 2018
- d. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan perusahaan melakukan efisiensi sesuai Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja juncto Pasal 43 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 terhitung tanggal 23 September 2020
- e. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat senilai Rp7.374.988,00

Putusan tersebut dibacakan pada tanggal 30 Maret 2022 oleh Majelis Hakim pada Mahkamah Agung.

2. Pertimbangan Hakim

Sebagaimana yang telah dijabarkan sebelumnya dalam perkara nomor 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 merupakan lanjutan dari perkara tingkat pertama yaitu perkara nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk. Sebelum mengulas pertimbangan hakim pada perkara nomor 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 penulis akan menguraikan terlebih dahulu pertimbangan hakim pada perkara No. 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk karena kedua perkara tersebut tidak dapat dipisahkan isinya.

Perkara nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk dengan Budi Santoso sebagai Penggugat dan PT JTT sebagai Tergugat, dapat diuraikan pertimbangan Majelis Hakim bahwa perbedaan pendapat yang utama dalam hal ini adalah Penggugat berpendapat bahwa Tergugat melanggar peraturan perundang-undangan serikat buruh dengan memberhentikan Penggugat karena Penggugat adalah anggota serikat buruh, sedangkan Tergugat berpendapat bahwa yang bersangkutan tidak melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan justru Penggugat yang mangkir kerja.

Meski UU Cipta Kerja dan peraturan pemerintah pelaksana UU Cipta Kerja untuk klaster ketenagakerjaan sama-sama diundangkan pada November 2020, namun Majelis Hakim menetapkan UU Cipta Kerja sendiri sudah terbit pada Februari 2021. Meski demikian, karena faktanya bahwa perselisihan hukum antara Penggugat dan Tergugat terjadi di bulan Juli 2020, pada masa UU Ketenagakerjaan tidak diubah, Majelis Hakim berpandangan bahwa UU Ketenagakerjaan tetap mengatur penyelesaian perkara *a quo* yang menyangkut perselisihan PHK. Majelis Hakim memutuskan, setelah mempertimbangkan dokumen-dokumen tersebut di atas dan keterangan para saksi, patut memenuhi permintaan PT. Anindya Mitra Internasional, yang memberikan perintah kepada PT JTT untuk mengurangi armada bus akibat status tanggap darurat bencana Covid-19 yang diberlakukan Wali Kota Daerah Istimewa Yogyakarta. Terdakwa diinstruksikan untuk melakukan pengurangan awak armada bus dengan memanggil pemohon untuk menangani sosialisasi, melaksanakan pengurangan awak bus, dan merundingkan pengurangan awak bus melalui akomodasi sementara, namun tidak berniat melakukan PHK kepada JPU. Pemilihan karyawan didasarkan pada usia, dengan preferensi diberikan kepada individu yang berusia di atas lima puluh tahun. Dari 72 (tujuh puluh dua) orang yang ditampung sementara, 20 (dua puluh) orang diantaranya menolak diikutsertakan pemohon.

Menurut pertimbangan Majelis Hakim, tidak ada bukti yang mendukung dalil terdakwa bahwa pemohon yang bukan merupakan anggota Serikat Pekerja SC PT JTT mengalami intimidasi dari terdakwa saat menjalankan bisnis serikat pekerja di perusahaan tergugat. Sebab, pengunduran diri eks pengurus serikat pekerja SPK PT JTT tersebut merupakan hasil keputusan bersama seluruh pengurus serikat pekerja, tanpa campur tangan terdakwa.

Berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim, tidak ada bukti bahwa Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat atau Tergugat melakukan intimidasi terhadap Penggugat sebagai anggota Serikat Pekerja SPC P JTT dalam rangka menjalankan organisasi serikat pekerja yang telah diatur dalam UU. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sebab, tidak ada keterkaitan antara Kebijakan Tergugat dengan merumahkan sementara Penggugat sebagai anggota di Serikat Pekerja SPC PT JTT. Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk jika Tergugat telah melakukan *union busting* kepada Penggugat seperti yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatan ini.

Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat telah mengeluarkan dua surat panggilan tersendiri kepada Penggugat yang masih berstatus pegawai Tergugat. Akibat penolakan Penggugat untuk hadir sendiri atau menyampaikan bukti sah berupa keterangan tertulis, maka Penggugat dianggap tidak hadir atau mengajukan pengunduran diri efektif tanggal 23 September 2020. Maka sebab itu, Karena Penggugat diberhentikan terhitung sejak tanggal 23 September 2020, maka Majelis Hakim dalam pertimbangannya menetapkan bahwa Tergugat dapat memutuskan hubungan kerja sesuai dengan Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Artinya Pemohon berhak mendapat pembayaran ganti kerugian sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan diberikan pembagian uang dalam jumlah besar yang pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menimbang putusan Majelis Hakim tersebut, Majelis Hakim memutuskan bahwa telah terjadi kesepakatan antara Terdakwa dengan serikat pekerja SPK PT JTT pada tanggal 9 Januari 2016 tentang mempekerjakan pegawai tetap dengan tidak memperdulikan dimulainya hari kerja bagi para pekerja tersebut. awak armada bus JTT PT, melanggar hukum. Akibatnya perjanjian tersebut tidak sah dan batal demi hukum.

Majelis Hakim telah memutuskan bahwa Penggugat hanya berhak menerima uang pengganti sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penggugat juga diberikan pembagian uang dalam jumlah besaran dan pelaksanaannya diatur dalam syarat-syarat perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dimana gaji Penggugat adalah sebesar Rp 2.949.996,00 per bulan untuk masa kerja selama 20 tahun. 6 (enam) tahun selama 2 (dua) bulan, maka perhitungan uang penggggantian hak Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. 15% [Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja]
- b. 15% [7 x Rp2949.996,00) + (3 x Rp2.949.996,00)]
- c. 15% [Rp20.649.972,00 + Rp8.849.998,00]
- d. 15% [Rp29.499.960,00]
- e. = Rp4.424.994,00

Besaran uang pisah untuk karyawan pramudi atau pramugara yang mengundurkan diri ada diatur dalam peraturan perusahaan yang dibuat pada tanggal 19 Agustus 2019, dimana bagi pramudi dengan masa kerja diatas 3 tahun

mendapatkan uang pisah sebesar Rp1.500.000,00 sedangkan bagi pramugara dengan masa kerja diatas 3 tahun mendapatkan Rp1.000.000,00.

Besarnya dividen yang paling akhir ditentukan oleh penggugat yaitu pengusaha yang mengajukan tuntutan dalam Daftar Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 21 Februari 2021 dengan menyatakan bahwa apabila pada akhirnya pemberi kerja diharuskan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas 40 % dari tunjangan satu kali sejak pekerja diangkat menjadi pekerja tetap. Maka hakim menganut asas *lex posterior derogat legi priori* dimana pemberlakuan ketentuan yang baru akan mengesampingkan ketentuan yang lama, serta menimbang bahwa nilai uang pisah berdasarkan ketentuan baru lebih baik nilainya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa ketentuan uang pisah yang dipakai dalam menentukan uang pisah Penggugat yaitu sebagai berikut:

Uang Pisah

$$\begin{aligned}
 &= 40\% [\text{Uang Pesangon} + \text{Uang Penghargaan Masa Kerja}] \\
 &= 40\% [(7 \times \text{Rp.2.949.996, 00}) + (3 \times \text{Rp.2.949.996, 00})] \\
 &= 40\% [\text{Rp.20.649.972,00} + \text{Rp.8.849.988,00}] \\
 &= 40\% [\text{Rp.29.499.960,00}] \\
 &= \text{Rp.11.799.984,00}
 \end{aligned}$$

Sehingga jumlah uang penggantian hak dan uang pisah yang harus dibayarkan Tergugat kepada Pengugat adalah senilai: $\text{Rp}4.424.994,00 + \text{Rp}11.799.984,00 = \text{Rp}16.224.978,00$.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pada putusan tingkat pertama Budi Santoso dan PT JTT telah mengajukan permohonan kasasi dalam perkara nomor 403K/Pdt.Sus-PHI/2022. Dalam pertimbangannya Majelis Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan bahwa sesuai permintaan PT Anindya Mitra Internasional sebagai pemberi *order* kepada Tergugat untuk mengurangi armada bus akibat pandemi Covid-19 yang diberlakukan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah mengalihkan anggaran, sehingga untuk melakukan efisiensi Tergugat harus mengurangi *crew* armada bus dan Penggugat menginginkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka *Judex Facti* telah tepat menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, serta kepada Penggugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja.

Bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta harus diperbaiki dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Bahwa Penggugat diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Jogja Tugu Trans No. 0468/JTT-SK/B/X/2018, tanggal 1 Oktober 2018, dan bahwa kesepakatan bersama yang dibuat antara Tergugat dan Pekerja Serikat Pekerja SPC PT JTT pada tanggal 9 Januari 2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Armada Bus PT JT adalah sah. Artinya, masa kerja Penggugat sebagai pegawai tetap di PT Trans Tugu/Tergugat dihitung mulai tanggal 1 Oktober 2018 sampai dengan tanggal 23 September 2020.
- b. Bahwa Penggugat yang tidak memenuhi panggilan dari Tergugat oleh karena dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka tidak dapat dikualifikasikan mangkir dan Penggugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja
- c. Bahwa oleh karena gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan setelah berlakunya UU Cipta Kerja juncto PP Nomor 35 Tahun 2021, maka perlu memperbaiki perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian sesuai Pasal 154 A ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja juncto Pasal 43 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 dengan perhitungan masa kerja 1 Oktober 2018 sampai dengan 23 September 2020 (1 tahun 11 bulan) dan upah Penggugat sesuai Surat Keputusan Direksi PT JTT Nomor 032/JTT-SK/B/I/2019 sebesar Rp2.624.996,00 sebagai berikut:

Pesangon : $0.5 \times 2 \times \text{Rp}2.624.996,00 = \text{Rp}2.624.996,00$

PMK : - -

UPH : - -

$2 \times \text{Rp}2.624.996,00) - \text{Rp}500.000,00 = \text{Rp}4.749.992,00 +$

$= \text{Rp}7.374.988,00$

Majelis Hakim Mahkamah Agung menyatakan permohonan kasasi yang diajukan oleh Kasasi I Budi Santoso dan Pemohon Kasasi II PT JTT harus ditolak dengan perbaikan karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dalam hal ini tidak melanggar hukum dan/ atau tidak bertentangan dengan hukum..

3. Analisis Putusan

Dalam perkara No. 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 melihat bahwa putusan sebelumnya perlu diperbaiki yang mana pada putusan sebelumnya nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk hakim menjatuhkan putusan berdasarkan UU Ketenagakerjaan sementara pada putusan No. 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 amar putusannya diperbaiki oleh hakim dengan menggunakan dasar hukum yang berbeda yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan pertimbangan bahwa gugatan diajukan setelah berlakunya PP Nomor 35 Tahun 2021 seperti halnya anjuran Sema Nomor 5 Tahun 2021.

Putusan No. 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk dalam gugatannya diajukan pada 3 Agustus 2021 dimana PP Nomor 35 Tahun 2021 sudah berlaku. Namun, seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa Sema Nomor 5 Tahun 2021 baru berlaku pada tanggal 28 Desember 2021 sedangkan putusan No. 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk sudah dibacakan sebelumnya yaitu pada tanggal 1 Desember 2021 sehingga sangat tidak mungkin pada putusan nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk mengikuti Sema Nomor 5 Tahun 2021. Sehingga dalam putusan No. 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 pemenuhan hak-hak pekerja tidak terpenuhi yang mana seharusnya pekerja mendapatkan kompensasi sesuai dengan UU Ketenagakerjaan justru mendapat kompensasi sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 dimana jika dilihat dari nominalnya sangat berbeda jauh.

Pada putusan sebelumnya nomor 62/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk dalam amar menyebutkan bahwa tergugat harus membayar kompensasi kepada penggugat sejumlah Rp16.224.978,00. Dalam putusan No. 403K/Pdt.Sus-PHI/2022, tergugat diwajibkan membayar kompensasi hanya sejumlah Rp7.374.988,00.

Berdasarkan hasil pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa meskipun gugatan tersebut diajukan setelah terbitnya UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, namun peristiwa di dalamnya terjadi sebelum UU Cipta Kerja diberlakukan. Jadi sangatlah tepat jika dasar hukum yang digunakan adalah UU Ketenagakerjaan. Dasar hukum yang seharusnya dijadikan pedoman dalam putusan adalah UU Ketenagakerjaan, melihat dari putusan tingkat pertama sudah tepat jika menggunakan alasan PHK karena mangkir karena pada faktanya Penggugat mangkir sesuai dengan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan dengan tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 21 Juli 2020 sampai dengan 25 Juli 2020 dan sampai saat putusan tersebut dibuat, yang membuktikan Penggugat tidak masuk

lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut. Kemudian mengenai masa kerja Penggugat pada putusan nomor 403K/Pdt.Sus-PHI/2022 dihitung sejak 01 Oktober 2018 sedangkan pada putusan tingkat pertama Majelis Hakim sudah mempertimbangkan bahwa masa kerja Penggugat dihitung sejak 01 Juli 2014. Hal tersebut sangat merugikan Penggugat dimana hak-hak yang seharusnya diterima menjadi berkurang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja sangat bergantung pada ketepatan penggunaan dasar hukum oleh Majelis Hakim. Putusan nomor 503K/Pdt.Sus-PHI/2022 menunjukkan ketepatan hakim dalam menerapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi dengan baik. Sebaliknya, pada putusan nomor 403K/Pdt.Sus-PHI/2022, penggunaan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya oleh hakim belum tepat, sehingga menyebabkan hak-hak pekerja tidak terpenuhi secara optimal. Hal ini menekankan pentingnya penerapan asas hukum yang benar dalam memutus perkara PHK untuk memastikan perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja.

B. Saran

Hakim sudah seharusnya konsisten dan berpegang pada prinsip-prinsip hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam mengambil keputusan hukum guna untuk melindungi kepentingan pekerja yang di PHK dan mencegah kerugian bagi pihak-pihak yang terlibat. Bagi pengusaha dan pekerja, sudah seharusnya memenuhi tanggung jawab masing-masing dan tunduk pada peraturan perundang-undang dan peraturan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, N. C. P. (2020). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa Covid-19 pada PT Grab Teknologi Indonesia. Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya.
- Jaya, I. (n.d.). Penguatan sistem kesehatan dalam pengendalian COVID-19. <http://p2p.kemkes.go.id/penguatan-sistem-kesehatan-dalampengendalian-covid-19/>
- Kafah, A. R. (2021). Pemberian pesangon akibat PHK. *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, 11(2).
- Manalu, H. (n.d.). Pendapat hakim berbeda-beda atas UU Cipta Kerja. <https://ksbsi.org/home/read/2015/Pendapat-Hakim-Berbeda-BedaAtas-UU-Cipta-Kerja>

- Mertokusuma, S. (2007). Mengenal hukum (hlm. 87). Liberty.
- Pakpahan, T. M. R. (2022). Tinjauan yuridis mengenai perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Komunikasi Yustitia*, V(3).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Putra, D. A. (n.d.). Kemnaker: 72.983 pekerja kena PHK selama pandemi Covid-19. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>
- Putri, C. A. (n.d.). Survei: Karena Covid-19, 35% pekerja di Indonesia kena PHK. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>
- Sadya, S. (n.d.). 76.995 karyawan startup kena PHK hingga awal September 2022. *Data Indonesia*. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/76995karyawan-startup-kena-phk-hingga-awal-september-2022>
- Setiadi, A. F. (n.d.). 11 Maret 2020 WHO tetapkan pandemi. *Solopos*. <https://www.solopos.com/sejarah-hari-ini-11-maret-2020-whotetapkan-pandemi-covid-19-1270776>
- Suratman. (2019). Pengantar hukum ketenagakerjaan. RajaGrafindo.
- Ugo, & Pujiyo. (2011). Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.