

DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 28 Desember 2023, Revised: 8 Januari 2024, Publish: 10 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh Karena Dirumahkan Tanpa Upah Lebih dari Tiga Bulan (Analisis Putusan Nomor: 398/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST)

Joni Hermanto¹, Rumainur²

¹ Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

Email: jhermanto730@gmail.com

² Universitas Nasional, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: jhermanto730@gmail.com

Abstract: *At the end of 2020, to be precise in November 2020, the government passed Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Several months later, namely in February 2021, the government stipulated implementing regulations for Law Number 11 of 2020, namely Government Regulation Number 35 of 2020 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, as well as Termination of Employment Relations. People infected by the COVID-19 outbreak continue to increase every day, and the number of deaths due to the COVID-19 outbreak continues to increase. The Central Government and Regional Governments have issued policies to prevent and overcome the spread of the COVID-19 outbreak, namely by implementing Large-Scale Social Restrictions (PSBB) and Implementing Community Activity Restrictions (PPKM). With the implementation of PSBB and PPKM by the government, several sectors, especially the accommodation provision sector, tourism businesses, food and beverage businesses, real estate, and construction experienced direct impacts as a result of the COVID-19 pandemic and the existence of PSBB and PPKM. The tourism sector, especially hotels, experienced a decline in income due to the lack of overnight guests, forcing entrepreneurs to lay off workers without providing wages to reduce expenses and save company finances. This thesis research analyzes the impact caused by laying off workers/laborers without being paid wages and legal considerations regarding the decision of the Industrial Relations Court at the Central Jakarta District Court with case number: 398/Pdt. Sus PHI/2021/PN. JKT. PST. The purpose of this decision analysis is to find out requests for termination of employment (PHK) by workers or employees due to being laid off for more than three months without wages based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.*

Keyword: *Dismissal, Termination of Employment, Workers' Wages.*

Abstrak: Di penghujung tahun 2020, tepatnya pada bulan November 2020, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Beberapa bulan kemudian yakni pada bulan Februari 2021, pemerintah menetapkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Orang yang terjangkit wabah COVID-19 terus meningkat setiap harinya, dan jumlah kematian akibat wabah COVID-19 pun terus meningkat. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah telah mengeluarkan kebijakan untuk mencegah dan mengatasi penyebaran wabah COVID-19, yaitu dengan menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Dengan diberlakukannya PSBB dan PPKM oleh pemerintah, beberapa sektor terutama sektor penyediaan akomodasi, usaha pariwisata, usaha makanan dan minuman, real estate, dan konstruksi mengalami dampak langsung akibat dari pandemi COVID-19 dan adanya PSBB dan PPKM. Sektor pariwisata khususnya perhotelan mengalami penurunan pendapatan akibat minimnya tamu yang bermalam sehingga memaksa para pengusaha melakukan PHK tanpa memberikan upah untuk mengurangi pengeluaran dan menghemat keuangan perusahaan. Penelitian tesis ini menganalisis dampak yang ditimbulkan akibat PHK pekerja/buruh tanpa dibayar upah dan pertimbangan hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara: 398/Pdt. Sus PHI/2021/PN. JKT. PST. Tujuan analisis keputusan ini adalah untuk mengetahui permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pekerja atau pegawai akibat diberhentikan lebih dari tiga bulan tanpa upah berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pemberhentian, Pemutusan Hubungan Kerja, Upah Pekerja.

PENDAHULUAN

Dalam Rangka Pelantikan Presiden Republik Indonesia di Majelis Permusyawaratan Rakyat tanggal 20 Oktober 2019, yaitu Sidang Paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat, Presiden Republik Indonesia yaitu Insinyur Joko Widodo Presiden Republik Indonesia, yang terpilih untuk kedua kalinya yaitu pada Priode 2019 hingga 2024, menyampaikan arahan untuk Indonesia dalam lima tahun kedepan, antara lain :

1. Membangun Sumber Daya Manusia yang pekerja keras dan dinamis;
2. Pemerintah akan mengundang Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) untuk menerbitkan UU Cipta Kerja yang menjadi Omnibus Law untuk merevisi puluhan UU yang menghambat penciptaan lapangan kerja dan yang menghambat perkembangan UMKM;
3. Investasi untuk penciptaan lapangan kerja harus diprioritaskan dan prosedur yang panjang harus dipotong.¹

Pada bulan November Tahun 2020 telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 80 Klaster Ketenagakerjaan, salah satunya bertujuan untuk mengubah, menghapus, atau menetapkan peraturan baru untuk beberapa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian Pemerintah menetapkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan COVID-19 sebagai Pandemi Global, dan pada 13 April 2020, Pemerintah Indonesia menerbitkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional. 2

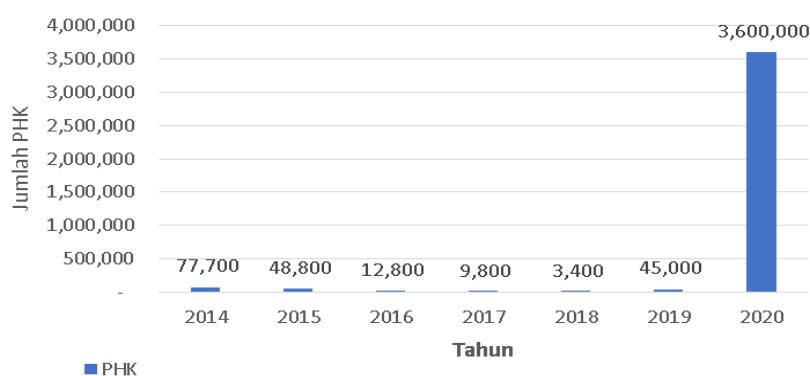
¹ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Pidato Presiden Republik Indonesia pada sidang paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam rangka Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2019-2024. Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2020, halaman. 2.

Orang yang terinfeksi wabah Covid-19 setiap harinya terus meningkat, serta jumlah kematian akibat wabah Covid-19 terus bertambah.² Pemerintah Pusat, Satgas Covid-19), dan Pemerintah Daerah bahu membahu mengeluarkan kebijakan terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk mengatasi penyebaran wabah pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) kepada masyarakat. Dampak Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) oleh Pemerintah, beberapa sektor terutama sektor penyediaan akomodasi, usaha pariwisata, usaha makanan dan minuman, real estate dan konstruksi, mengalami dampak langsung sebagai dampak pandemi Covid-19. Sektor pariwisata, khususnya hotel, mengalami penurunan pendapatan karena kurangnya tamu yang menginap.

Sehingga sangat berdampak pada industri pariwisata khususnya perhotelan dimana berdampak sangat nyata pada perhotelan di seluruh dunia, khususnya di Indonesia, yaitu mencapai titik terendah pada pendapatan dalam skala presentase berkisar 10 sampai dengan 15 persen yang sebelum COVID 19, mencapai 80 hingga 100 persen, ada beberapa yang bertahan dalam pendapatan tersebut namun ada yang tutup dikarenakan tidak ada tamu atau pengunjung. Hal tersebut secara langsung dirasakan juga berdampak pada kesejahteraan pekerja/buruh di sektor pariwisata, bahkan hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) atau PHK pekerja/buruh oleh Perusahaan tanpa memberikan upah atau Gaji Hal ini dilakukan untuk menghemat keuangan perusahaan (cash flow) untuk mencegah kebangkrutan.

Kementerian Ketenagakerjaan, menyampaikan permasalahan dan tantangan ketenagakerjaan saat ini, terutama merebaknya pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), yaitu masih tingginya angka pengangguran dan banyaknya PHK. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, angka PHK di Indonesia terus menurun sejak 2014. Pada 2018, jumlah PHK bisa ditekan menjadi 3.400 pekerja, turun 95,67 persen dari 2014. Namun, pada 2019, angkanya kembali naik menjadi 45.000 PHK. Selama pandemi, angka PHK kembali meningkat. Menurut Ibu Ida Fauziah yaitu Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, bahwa jumlah PHK sejak diberkalukannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat pada tanggal 13 April Tahun 2020 hingga bulan Agustus 2020 mencapai 3,6 juta orang yang terkena PHK.

Tabel 1. Jumlah PHK di Indonesia, 2014-2022
Angka PHK di Indonesia, 2014 - 2020
Data 2020 hingga Juli



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan "Diproses Ulang"³

² Indonesia, Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional. Jakarta: <https://peraturan.bpk.go.id>, (diakses pada 13 April 2020).

³ Shinta, Angka PHK di Indonesia, 2014 – 2020. 2020, <https://lokadata.beritagar.id>. (diakses pada 6 April 2020).

Sementara itu, menurut dari data Kementerian Keuangan, pada masa pandemi COVID-19 telah menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran yang signifikan yaitu: sebanyak 2,67 juta orang. Sehingga per November 2020, total penduduk yang menganggur telah mencapai 9,77 juta orang.⁴ Dalam hal ini Pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk menangani wabah pandemi COVID-19 untuk menekan angka Pemutusan Hubungan Kerja dan untuk menjaga kelangsungan usaha, yaitu dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja /Tenaga Kerja dan Keberlangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Pengendalian Covid-19.

Isi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020, yaitu dalam surat Romawi II angka 4 menyebutkan: "Bagi perusahaan yang membatasi kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerahnya masing-masing untuk pencegahan dan penanggulangan COVID-19 menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/pekerjanya tidak masuk kerja, dengan memperhatikan kelangsungan usaha, perubahan besaran dan cara pembayaran upah/buruh pekerja dilakukan dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/pekerja", artinya dalam pandemi Covid-19 atas perubahan jumlah dan cara pembayaran upah kepada pekerja/pekerja oleh perusahaan, harus ada kesepakatan oleh kedua belah pihak, yaitu antara pekerja/pekerja dan pengusaha.

Selain menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bekerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyelenggarakan program Bantuan Subsidi Upah (BSU) bagi pekerja/buruh lapisan bawah atau rata-rata berpenghasilan setara dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk memberikan ketahanan daya beli dalam menghadapi pandemi COVID-19, dan Kementerian Keuangan Republik Indonesia juga memberikan regulasi tentang Relaksasi mengenai pembayaran pajak dan pinjaman kepada perbankan, dimana seluruh Pemerintah Daerah juga wajib memberikan bantuan keuangan kepada perusahaan untuk menjaga kelangsungan usahanya sebagaimana yang telah dilakukan oleh Keputusan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dari Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 1264 Tahun 2020 tentang Hotel dan Restoran yang Menerima Hibah Pariwisata Tahun Anggaran 2020. Hal ini dilakukan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk menjaga daya beli terutama bagi pekerja/buruh dan demi kelangsungan usaha bagi perusahaan/pengusaha. Namun pandemi COVID-19 sudah berlangsung cukup lama, sehingga tingkat keuangan perusahaan semakin menipis bahkan habis perusahaan mengalami kerugian, bahkan banyak perusahaan yang tutup terutama di sektor Pariwisata, dan walaupun bisa menjalankan usahanya masih belum optimal sehingga masih banyak pekerja/buruh yang masih dirumahkan tanpa upah dan belum dipanggil kembali bekerja. Sehingga mendorong pekerja/buruh untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar dapat menjadi pahlawan bisnis atau beralih ke perusahaan yang tidak terdampak COVID-19.

Sebagai dasar para pekerja dalam hal mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Pasal Ketenagakerjaan 169 ayat (1) huruf c, harapannya pekerja/pekerja mendapatkan haknya berdasarkan Pasal 169 ayat (2), yaitu uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), karena jika berpedoman pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didasarkan pada ketentuan dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu Peraturan

⁴ Nurcholis Ma'arif, 9,77 Juta Orang Dirumahkan, MPR Soroti SDM dan Literasi Teknologi 2020, <https://news.detik.com>. (diakses pada 2 Desember 2020).

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang nilainya lebih kecil dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

Dari uraian di atas, penulis melakukan penelitian tentang Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Pekerja karena Dirumahkan Lebih dari Tiga Bulan Tanpa Upah (Analisis Keputusan Nomor: 398/Pdt.Sus PHI/2021/PN. JKT. PST). Tujuan penulisan Jurnal Tesis yang akan penulis uraikan adalah tentang bagaimana pertimbangan hukum dan putusan pengadilan Nomor: 398/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. KT.PST. sebagai pedoman antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

METODE

Dalam penulisan Tesis ini, penulis menggunakan metode yuridis normatif dan penelitian deskriptif normatif yang terdiri dari data pustaka, yang meliputi data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, serta data dari lapangan, yaitu memperoleh data primer berupa Berita Acara Perundingan Bipartit, Rekomendasi dari Mediator, dan Nomor Putusan Pengadilan: 398/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST. Sifat penelitian dalam penulisan tesis adalah deskriptif dengan mendeskripsikan fakta-fakta yang dipelajari dan berhubungan dengan peraturan perundang-undangan.

Penelitian/Metode Deskriptif adalah metode pencarian fakta status sekelompok orang, objek, kondisi, sistem pemikiran, atau peristiwa di masa sekarang dengan interpretasi yang sesuai.⁵ Pengertian penelitian atau riset yang termasuk dalam metode ilmiah metode ilmiah adalah cara menemukan dan mengungkapkan kebenaran dengan karakteristik objektivitas, karena disini kebenaran yang diperoleh secara konseptual atau deduktif saja tidak cukup, melainkan harus diuji secara empiris.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masalah Yang Muncul Sampai Diajukan Gugatan Oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan hanya kehendak atau diprakarsai oleh pengusaha atau perusahaan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diinisiasi oleh pekerja/buruh atas kemauan sendiri atau pengusaha melakukan pelanggaran.⁷ Posisi kasus dalam Kasus No: 398/Pdt.Sus- PHI/2021/PN. JKT. PST penggugat terdiri dari 3 (tiga) pekerja/buruh PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta) dimana dari ketiga pekerja/buruh tersebut sebagai karyawan tetap yang memiliki masa kerja rata-rata sekitar 10 tahun, dan dari ketiga pekerja tersebut dirumahkan selama pandemi Covid-19 yang berlangsung lebih dari tiga bulan tanpa dibayar upahnya, ketiga pekerja tersebut, yaitu Hariyanto, Tusando Garnoval, dan Istikhori, kemudian mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Jl. Bungur Besar Raya No. 24,26,28 Jakarta Pusat pada tanggal 6 September 2021, selanjutnya disebut Penggugat terhadap PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta) yang beralamat di Jl. Pintu Satu Senayan, Jakarta, selanjutnya disebut Tergugat. Sering ditemukan bahwa lebih dari satu penggugat disebut "penggugat".⁸ Perundingan Bipartit yang dilaksanakan tiga kali yaitu pada tanggal 23 Maret 2020, 26 Maret 2020, dan 29 Maret 2020 oleh Serikat Pekerja dalam hal ini juga dihadiri oleh Hariyanto dengan Manajemen PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta)

⁵ Taufani Galang "et al.", *Metodologi Penelitian Hukum Filsafat, Teori dan Praktik*, Raja Grafindo Persada, 2018.

⁶ Ibid., halaman. 33.

⁷ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2022, halaman.101.

⁸ Faizal Kamil, *Prinsip-prinsip Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Iblam Publishing Board, 2005, halaman.. 42

tidak tercapai kesepakatan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, menyatakan: "Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial".⁹

Setelah tidak tercapainya kesepakatan pada Perundingan Bipartit, Hariyanto, Tusando Garnoval, dan Istikhori, ketiga pekerja tersebut mendaftarkan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat pada tanggal 9 Februari 2021, kemudian setelah disepakati oleh kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi. Mediasi dilakukan oleh seorang Mediator di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian sengketa hak, sengketa kepentingan, sengketa pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator yang netral.¹⁰

Perbedaan mediasi dan penyelesaian bipartit terletak pada pencantuman unsur eksternal dalam penyelesaian sengketa. Dalam upaya bipartit, perundingan hanya dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki Perselisihan, sedangkan dalam mediasi terdapat pihak luar (mediator) yang masuk dan berusaha menyelesaikan perselisihan.¹¹

Dalam hal ini mediasi tidak tercapai oleh kedua belah pihak, sehingga Mediator mengeluarkan rekomendasi dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor 1709/-1.835.3 tanggal 19 Juli 2021, yang menyatakan bahwa perusahaan mempekerjakan kembali pekerja yang diberhentikan dan membayar upah sejak Juni 2020 hingga Juli 2021 namun perusahaan mengabaikan rekomendasi tersebut.

Pada tanggal 2 Agustus 2021, pekerja/buruh yang di-PHK mengajukan surat kepada perusahaan untuk melaksanakan Rekomendasi Nomor 1709/-1.835.3 tanggal 19 Juli 2021, namun perusahaan tidak menanggapi surat tersebut. Selanjutnya, bapak Hariyanto, Tusando Garnoval, dan Istikhori, ketiga pekerja tersebut mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Industrial (PHK). Sehingga meimbulkan Sengketa Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Jl. Bungur Besar Raya No. 24,26,28 Jakarta Pusat pada tanggal 6 September 2021, selanjutnya disebut sebagai Penggugat terhadap PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta) yang beralamat di Jl. Pintu Satu Senayan, Jakarta, selanjutnya disebut Tergugat. Posta Para Penggugat meminta diputuskan Ketentuan mengenai tidak dibayarkannya upah selama dirumahkan sejak Juni 2020 dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan lebih dari 3 (tiga) bulan tidak dibayar upahnya berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (1) huruf c, memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo mengenai pemberian keputusan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (2) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 65, Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali lipat dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), masa kerja memberikan uang 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian sesuai

⁹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, L.N.No.245 Tahun 2020, Pasal 151.

¹⁰ Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2007, halaman. 8.

¹¹ Mathius Tambing, Himpunan Pokok – Pokok – Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2013, halaman. 304.

ketentuan Pasal 156 ayat (4), Cuti Tahunan yang tidak turun untuk periode 2020 – 2021, berupa Tunjangan Hari Raya (THR) periode 2021 dan meminta Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk Menjatuhkan Putusan Sementara untuk menghukum Tergugat membayar upah kepada Penggugat sementara diberhentikan, yaitu selama Juni 2020 sampai perkara a quo diputus lebih dari (15 bulan). Putusan Sementara adalah putusan sementara yang tidak menyangkut pokok permasalahan.¹² Jadi putusan sela ini diambil oleh hakim sebelum dia menjatuhkan putusan akhir.¹³ Adapun isi petitumnya adalah sebagai berikut:

1. Dalam Provisi

Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk Ketentuan seluruhnya;

Menghukum Para Tergugat untuk membayar upah dan tunjangan tetap Penggugat selama proses Pemutusan Hubungan Kerja sejak Juni 2020 sampai sekarang (15 bulan) sebesar:

a. HARIYANTO

Proses Upah 15 x Rp 4.690.168,- = Rp 70.352.520,-

(Tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh dua ribu lima ratus dua puluh rupiah);

b. TUSANDO GARNOVAL

Proses Upah 15 x Rp 4.690.168,- = Rp 70.352.520,-

(Tujuh puluh juta tiga ratus lima puluh dua ribu lima ratus dua puluh rupiah);

c. ISTIKHORI

Proses Upah 15 x Rp 4.590.168,- = Rp 68.852.520,-

(Enam puluh delapan juta delapan ratus lima puluh dua ribu lima ratus dua puluh rupiah);

2. Dalam Pokok Perkara

a. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat Secara Keseluruhan;

Menyatakan Putusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Para Tergugat sejak putusan ini dibacakan;

Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan jasa 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang ganti rugi menurut ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan rincian sebagai berikut:

1) HARIYANTO

Uang Pesangon 2 x 9 x Rp.4.690.168,- = Rp. 84.423.024,-

Uang Penghargaan Masa Bakti 1 x 4 x Rp.4.690.168, = Rp. 18.760.672,-

= **Rp.103.183.696,-**

Uang Penggantian Hak 15/100 x Rp.103.183.696, = Rp. 15.477.554,-

Seluruh = Rp 118.661.250,-

(Seratus delapan belas juta enam ratus enam puluh satu ribu dua ratus lima puluh rupiah);

2) TUSANDO GARNOVAL

Uang Pesangon 2 x 9 x Rp.4.690.168,- = Rp.84.423.024,-

Uang Penghargaan Masa Bakti 1 x 5 x Rp.4.690.168, = Rp.23.450.840,-

= **Rp.107.873.864,-**

Uang Penggantian Hak

15/100 x Rp.107.8738.864,- = Rp.16.181.080,-

Seluruh = **Rp 124.054.944,-**

¹² Herri Suwanto, Dilema Eksekusi, Jakarta : Rayyana Komunikasindo, 2018, halaman.. 192.

¹³ Kementerian Keuangan, Mengakui Keputusan Interim dan Jenisnya, Jakarta: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>, (diakses 2021).

(Seratus dua puluh empat juta lima puluh empat ribu sembilan ratus empat puluh empat rupiah);

3) ISTIKHORI

Uang Pesangon 2 x 9 x Rp.4.590.168,-	=	Rp. 82.623.024,-
Uang Penghargaan Masa Bakti 1 x 5 x Rp.4.590.168,-	=	Rp .22.950.840,-
	=	Rp.105.573.864,-
Uang Penggantian 15/100 x Rp.105.573.864,-	=	Rp. 15.836.080,-
Seluruh	=	Rp 121.409.944,-

(Seratus dua puluh satu juta empat ratus sembilan ribu sembilan ratus empat puluh empat rupiah);

b. Menghukum Tergugat untuk membayar Cuti Tahunan yang tidak jatuh periode 2020-2021 yang telah diatur dalam Pasal 9 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dengan rincian sebagai berikut:

1) HARIYANTO

Cuti Tahunan Rp 4.690.168,-/24 = Rp 195.423-x15 hari = Rp 2.931.345,-
(Dua juta sembilan ratus tiga puluh satu ribu tiga ratus empat puluh lima rupiah);

2) TUSANDO GARNOVAL

Cuti Tahunan Rp 4.690.168,-/24 = Rp 195.423 x 18 hari = Rp 3.517.614,-
(Tiga juta lima ratus tujuh belas ribu enam ratus empat belas rupiah);

3) ISTIKHORI

Cuti Tahunan Rp 4.590.168,-/24 = Rp 191.257 x 8 hari = Rp 3.442.626,-
(Tiga juta empat ratus empat puluh dua ribu enam ratus dua puluh enam rupiah);

c. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) periode 2021 sebagai berikut:

1) HARIYANTO

Tunjangan Hari Raya (THR) = Rp 4.690.168,-
(Empat juta enam ratus sembilan puluh ribu seratus enam puluh delapan rupiah);

2) TUSANDO GARNOVAL

Tunjangan Hari Raya (THR) = Rp 4.690.168,-
(Empat juta enam ratus sembilan puluh ribu seratus enam puluh delapan rupiah);

3) ISTIKHORI

Tunjangan Hari Raya (THR) = Rp 4.590.168,-
(Empat juta lima ratus sembilan puluh ribu seratus enam puluh delapan rupiah);

d. Dalam Putusan

Menyatakan perbuatan yang dilakukan Para Tergugat terhadap Penggugat sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Persimpangan Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Klaster Ketenagakerjaan;

- 1) Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap hari atas keterlambatan pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- 2) Menyatakan bahwa putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan dan upaya hukum Kasasi dari pihak Tergugat (Uit Voer bar bij voorraad);
- 3) Menyatakan penyitaan jaminan atas harta kekayaan Tergugat, atau harta kekayaan milik Tergugat, baik harta bergerak berupa mobil atau kendaraan lain maupun harta tidak bergerak berupa sebidang tanah dan bangunan PT. Lingga Hambaran Krida (Hotel Atlet Century Park) di Jl. Pintu Satu Senayan, Jakarta;
- 4) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara; Atau jika majelis hakim berpendapat lain, mintalah putusan yang seadil mungkin (exaequo et bono).

Jawaban Terdakwa, Eksepsi, dan Klaim Rekonvensi

Pasal 184 ayat (1) HIR, menjelaskan bahwa mengikutsertakan jawaban tergugat tidak harus secara keseluruhan cukup ringkas, cukup mengambil pokok dan relevan dengan kondisi, serta tidak boleh menghilangkan arti sebenarnya dari jawaban tersebut. Memahami jawaban dalam arti luas, termasuk replika dan dupleks dan kesimpulan. Kegagalan untuk memasukkannya menghasilkan penilaian yang tidak memenuhi syarat.¹⁴

Dalam Eksepsi

Esepsi yang diajukan oleh tergugat dalam jawabannya, dinyatakan bahwa gugatan penggugat tidak jelas/tidak jelas pencemaran nama baik karena menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku lagi. Eksepsi mengenai gugatan penggugat adalah fitnah yang kabur/tidak jelas, dijelaskan bahwa para penggugat mendaftarkan sengketa PHI kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat pada tanggal 9 Februari 2021, sehingga ketentuan hukum yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah berlaku efektif secara hukum sejak diundangkan, yaitu pada 2 November 2020. Gugatan yang diajukan penggugat menggunakan beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dihapuskan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Mengenai pokok permasalahan dalam jawabannya, terdakwa mengatakan bahwa saat ini sektor pariwisata merupakan salah satu industri yang paling terdampak pandemi COVID-19, ditambah lagi kebijakan pemerintah dalam membatasi aktivitas masyarakat sangat berdampak pada penurunan tingkat hunian hotel. Kebijakan pemerintah mengenai pembatasan aktivitas masyarakat mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), sehingga membuat tingkat hunian hotel di Jakarta yang hanya mencapai 10 hingga 15 persen tentu sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan pekerja/buruh dan keberadaan karyawan yang masih dirumahkan. Tergugat dalam jawabannya atas pokok perkara menyampaikan bahwa penggunaan Pasal 169 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didalilkan oleh penggugat pada poin 27 dan paragraf terakhir halaman 13 dan pada halaman 14 poin 27 bagian Pokok Perkara yang menjadi dasar permohonan PHK berdasarkan Pasal 169 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat tidak tepat dan membumi karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 43, disebutkan dengan tegas bahwa ketentuan dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dihapus, sehingga jelas dan gamblang bahwa dalil para penggugat tidak benar dan keliru karena menggunakan dasar hukum yang telah dihapus dan karena itu argumen ini harus ditolak dan dikesampingkan. Dalam hal ini terdakwa mengajukan gugatan rekonvensi atau gugatan balik dimana para tergugat dalam konvensi tersebut harus disebut penggugat dalam rekonvensi sedangkan penggugat 1, penggugat 2, dan penggugat 3 dalam konvensi selanjutnya disebut tergugat 1, tergugat 2, dan tergugat 3 dalam rekonvensi yang secara kolektif disebut tergugat dalam rekonvensi tersebut.

Dalam gugatan rekonvensi ini, penggugat dalam rekonvensi menyampaikan mengalami kerugian, kemudian penggugat dalam rekonvensi tersebut akan melakukan

¹⁴ Rumawi, Christina Bagenda, Firzhal Arzhi Jiwantara, Ade Darmawan Basri, Rasdiana, Yusep Mulyana, Barzah Latupono, Setiyo Utomo, Dwi Edi Wibowo, Ronald Saija, Ince Aprianti, Agus Prihartono & Fatkhul Muin, Sakirah, Silfy Maidianti. *Hukum Acara Perdata*, ISBN: 978-623-6092-75-0, Cetakan Pertama: Juli, 2021, Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan mengacu pada Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah berlaku efektif pada tanggal 2 Februari 2021 dimana dinyatakan bahwa: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/pekerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian, maka pekerja/pekerja berhak untuk:

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) dikalikan ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang pemberian jasa sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Hak penggantian uang menurut ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Sementara itu, dalam permohonan dalam gugatan rekonvensi, penggugat dalam rekonvensi terhadap para tergugat dalam rekonvensi PHK berdasarkan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang perhitungannya adalah sebagai berikut:

Untuk tergugat 1 dalam konvensi dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon = $0,5 \times 9$ bulan upah = Rp 21.105.756,-
 - 1) Tahun masa kerja uang penghargaan = 14.070.504,-
 - 2) Uang pengganti = Rp 9.771.183,- Total = Rp 44.947.443.00
 - 3) Yang akan dicicil 2 kali;
- b. Untuk tergugat 2 dalam konvensi dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Uang pesangon = $0,5 \times 9$ bulan upah = Rp 21.105.756,-
 - 2) Tahun masa kerja uang penghargaan = 14.070.504,-
 - 3) Uang pengganti = Rp 9.771.183,- Total = Rp 44.947.443.00
 - 4) Yang akan dicicil 2 kali;
- c. Untuk tergugat 3 dalam konvensi dengan rincian sebagai berikut:
 - 1) Uang pesangon = $0,5 \times 9$ bulan upah = Rp 20.655.756,-
 - 2) Tahun masa kerja uang penghargaan = 22.950.840,-
 - 3) Uang pengganti = Rp 9.562.850,- Total = Rp 53.169.446.00

Yang akan dicicil 2 kali; Sisa petisi menghukum para terdakwa rekonvensi untuk membayar seluruh biaya kasus. Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Untuk menguatkan argumen bantahannya, terdakwa mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai T-17 yang telah cukup bermaterai dan setelah dicocokkan dengan aslinya, ada yang cocok dan ada yang tidak bisa ditunjukkan aslinya.

Analisis Yuridis Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan Nomor: 398/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST

Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal ini adalah antara Hariyanto, Tusando Garnoval Istikhori, dan PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta). PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta) memiliki kurang lebih 230 (dua ratus tiga puluh) karyawan atau pekerja, terkait dengan penyebaran pandemi Covid-19 yang mulai melanda seluruh Indonesia dan menerapkan Peraturan Pemerintah terkait Pandemi Covid 2019 yaitu Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19, tergugat memutuskan pada akhir Maret 2020 untuk memberhentikan beberapa karyawan kecuali staf Staf Keamanan dan Teknik sebanyak kurang lebih 40 (empat puluh) orang untuk tetap bekerja seperti biasa untuk menjaga aset perusahaan. Selanjutnya, PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta) melakukan PHK karyawan sejak akhir Maret 2020 hingga Mei 2020 dan akan beroperasi kembali pada Juni 2020.

Pada tanggal 23 Maret 2020, 26 Maret 2020, dan 29 Maret 2020, Serikat Pekerja yang diketuai oleh Hariyanto dengan Manajemen PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta) mengadakan perundingan Bipartit untuk membahas mekanisme dan perolehan hak-hak karyawan selama di rumah berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun, pada negosiasi bipartit, tidak ada kesepakatan yang dicapai antara kedua belah pihak.

Selanjutnya, Hariyanto, Tusando Garnoval, dan Istikhori mencatat Perselisihan Hubungan Industrial ini di Suku Tenaga Kerja Kota, Transmigrasi, dan Suku Dinas Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat, dan kemudian Suku Tenaga Kerja Kota, Transmigrasi dan Suku Dinas Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat memanggil kedua belah pihak, **yaitu Hariyanto (dkk)** dengan **PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA (Hotel Atlet Century Park Jakarta)** ditawarkan untuk memilih jenis penanganan sengketa yaitu apakah dengan Mediasi, Konsiliasi, atau oleh Arbiter.

Kedua belah pihak memilih jenis penanganan sengketa dengan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Pusat Kota Administrasi Jakarta Pusat, namun mediasi yang dilakukan Mediator tidak tercapai kesepakatan dan kemudian mediator mengeluarkan surat Rekomendasi Nomor 1709/-1.835.3 tertanggal 19 Juli Tahun 2021, yang isinya menyatakan bahwa perusahaan harus mempekerjakan kembali pekerja yang telah diberhentikan dan perusahaan wajib membayar terhitung sejak Juni 2020 sampai dengan Juli 2021, akan tetapi perusahaan mengabaikan rekomendasi tersebut. Pada bulan Agustus 2021 perusahaan menawarkan kepada seluruh pekerja yang mengajukan perselisihan untuk menerima tawaran Pemutusan Hubungan Kerja dengan pesangon sebesar Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) per orang.

Sejak perusahaan mengajukan tawaran tersebut, para pekerja yang diberhentikan menolak tawaran perusahaan pada bulan Agustus 2021 tersebut kemudian mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja yang semena-mena ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (1) huruf *c juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Klaster Ketenagakerjaan Pasal 154A Ayat (1) huruf g Angka 3 kemudian posita Para Penggugat meminta untuk diberhentikan karena alasan upah lebih dari 3 (tiga) bulan.

1. Dalam Petitum

Pada isi Petitum Gugatan, Haryanto (dkk) selaku Penggugat mengajukan sebagai berikut:

- a. Meminta majelis hakim untuk mengakhiri hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sejak putusan dibacakan;
- b. Menghukum tergugat untuk membayar upah proses sementara diberhentikan sejak Juni 2020 sampai perkara diputus atau selama 15 (lima belas) bulan;
- c. Menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang ganti rugi sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (2) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 65;
- d. Menghukum tergugat untuk membayar cuti tahunan yang belum hilang untuk periode 2020 – 2021;
- e. Menghukum terdakwa untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) untuk periode 2021;
- f. Meminta majelis hakim menetapkan denda sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari apabila Tergugat lalai atau tidak melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

- g. Meminta majelis hakim untuk menyatakan putusan dalam hal ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uit Voer bar bij voorraad) meskipun ada tentangan dan upaya hukum lain dari pihak Tergugat;
- h. Meminta majelis hakim menempatkan beslag konservatori atas harta kekayaan Tergugat, atau harta kekayaan pribadi Tergugat, baik harta bergerak berupa mobil atau kendaraan lain maupun harta tidak bergerak berupa sebidang tanah dan bangunan PT. Lingga Hampan Krida (Hotel Atlet Century Park) di Jl. Pintu Satu Senayan Jakarta untuk dijadikan jaminan atas hal tersebut; Atau jika majelis hakim berpendapat lain, mintalah putusan yang seadil mungkin (**exaequo et bono**).

Dalam uraian di atas, itu adalah pokok perkara (*posita*) dan tuntutan (*petitum*) dari para penggugat yang terdapat dalam surat gugatan. Dalam perselisihan hubungan industrial, para penggugat untuk memperkuat gugatannya mengajukan 10 (sepuluh) lembar bukti dan menghadirkan dua orang saksi. Selanjutnya, tergugat dalam perkara tersebut dalam jawabannya menyampaikan Eksepsi bahwa gugatan para penggugat tidak jelas/tidak jelas fitnahnya karena menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku lagi, yaitu menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan juga mengajukan gugatan Rekonvensi.

2. Dalam Gugatan Rekovensi.

Pada posita gugatan Rekovensi ini Penggugat menyampaikan dan menguraikan kerugian yang timbul, maka penggugat dalam rekonvensi tersebut akan melakukan PHK dengan yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, yaitu Pasal 43 ayat (1)., maka Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang telah berlaku efektif pada tanggal 2 Februari, 2021, di mana dinyatakan bahwa:

Perusahaan/Pengusaha dapat menghentikan hubungan kerja pekerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian, maka pekerja/pekerja berhak untuk:

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) dikalikan ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Masa kerja pemberian uang sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Hak penggantian uang menurut ketentuan Pasal 40 ayat (4).

3. Untuk membantah tuntutan penggugat, para tergugat mengajukan 21 (dua puluh satu) lembar bukti dan tidak menghadirkan saksi.

- a. Mengenai pertimbangan hukum dalam perkara Nomor 398/Pdt.Sus- PHI/2021/PN. JKT. PST Majelis Hakim memberikan pertimbangannya dalam eksepsi Menimbang, bahwa terhadap dalil pengecualian tergugat Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum, menurut Majelis Hakim mengenai dasar hukum gugatan berkaitan erat dengan pokok sengketa yang tetap harus dibuktikan bersama dengan materi pokok, bahwa dengan pertimbangan seperti itu, membuat eksepsi tergugat tidak masuk akal dan layak ditolak.
- b. Majelis hakim menilai bahwa para penggugat dalam gugatan provinsinya meminta para tergugat untuk membayar upah para penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja sejak Juni 2020 sampai sekarang (selama 15 bulan), Majelis Hakim selama persidangan tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa para penggugat ditangguhkan, sehingga dengan pertimbangan tersebut, gugatan penggugat atas ketentuan menjadi tidak masuk akal secara hukum dan pantas ditolak.

4. Untuk Menjawab Pokok Perkara

- a. Majelis Hakim akan mempertimbangkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bukti-bukti, dan saksi-saksi yang diajukan oleh para pihak yang relevan dengan perkara a quo. Selanjutnya, Majelis Hakim mempertimbangkan bukti T-10 berupa laporan keuangan PT. LINGGA HAMPARAN KRIDA untuk tahun buku yang berakhir pada

tanggal 31 Desember 2020, diperoleh fakta bahwa tergugat menderita kerugian sebesar Rp15.777.039.975,00 (lima belas miliar tujuh ratus tujuh puluh tujuh juta tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus tujuh puluh lima rupiah), dan Majelis Hakim memperhatikan bahwa selama persidangan tidak ada bukti bahwa penggugat hadir untuk bekerja sejak Juni 2020 sampai dengan Desember 2020, maka berdasarkan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah: Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

- b. Majelis Hakim memberikan pertimbangan, dengan mempertimbangkan kondisi dimana tergugat mengalami kerugian, dan para penggugat dan tergugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya, untuk memberikan kepastian hubungan kerja antara penggugat dan tergugat, dan sebagai penyelesaian sengketa a quo perkara yang adil, terdapat alasan hukum yang cukup bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sejak putusan ini adalah diucapkan karena tergugat melakukan efisiensi yang disebabkan oleh Perseroan mengalami kerugian. Maka putusan Majelis Hakim memutuskan: Dalam Konvensi tentang Pengecualian, majelis hakim menolak pengecualian tergugat secara keseluruhan, dalam ketentuan itu menolak klaim penggugat untuk ketentuan secara keseluruhan.

Dalam Pokok Perkara

Mengabulkan Pugatan Penggugat sebagian;

1. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat pada saat putusan ini diucapkan karena tergugat melakukan efisiensi yang disebabkan oleh perusahaan yang mengalami kerugian;
2. Menghukum para tergugat untuk membayar hak pemutusan hubungan kerja kepada para penggugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan jasa, uang penggantian hak cuti, tunjangan hari raya tahun 2021, dan upah selama proses tersebut kepada masing-masing penggugat;
3. Menolak tuntutan penggugat untuk selain dan sisanya;

Hal ini diputuskan oleh rapat konsultatif Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, 19 Januari 2022, oleh kami, Mochammad Djoenaidie, S.H., M.H., selaku Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., dan Purwanto, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan diucapkan pada hari Rabu, Pada tanggal 2 Februari 2022, sidang dibuka untuk umum oleh Hakim Ketua di hadapan Hakim Anggota, dibantu oleh Andi Zumar, S.H., M.H, Panitera Pengganti, di hadapan kuasa hukum penggugat dan tergugat.

KESIMPULAN

Ketentuan pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan besaran uang pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan baru untuk beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor

11 Tahun 2020 dan diatur lebih lanjut dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga mengalami penurunan dari besaran pesangon dan hak-hak lain kepada pekerja/buruh. Namun, ada manfaat tambahan bagi pekerja/buruh yang di-PHK, yaitu bisa mengajukan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

REFERENSI

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Pidato Presiden Republik Indonesia pada sidang paripurna Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam rangka Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia

- periode 2019-2024. Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2020, hlm. 2.
- Indonesia, Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional. Jakarta: <https://peraturan.bpk.go.id>, (diakses pada 13 April 2020).
- Shinta, Angka PHK di Indonesia, 2014 – 2020. 2020, <https://lokadata.beritagar.id>. (diakses pada 6 April 2020).
- Nurcholis Ma'arif, 9,77 Juta Orang Dirumahkan, MPR Soroti SDM dan Literasi Teknologi 2020, <https://news.detik.com>. (diakses pada 2 Desember 2020).
- Taufani Galang "et al.", *Metodologi Penelitian Hukum Filsafat, Teori dan Praktik*, Raja Grafindo Persada, 2018.
- Abdul Khakim, Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2022, hlm.101.
- Faizal Kamil, Prinsip-prinsip Hukum Acara Perdata. Jakarta: Iblam Publishing Board, 2005, hlm. 42
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan, L.N.No.245 Tahun 2020, Pasal 151.
- Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, 2007, hlm. 8.
- Mathius Tambing, Himpunan Pokok – Pokok – Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta : Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2013, hlm. 304.
- Herri Suwanto, Dilema Eksekusi, Jakarta : Rayyana Komunikasindo, 2018, hlm. 192.
- Kementerian Keuangan, Mengakui Keputusan Interim dan Jenisnya, Jakarta: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>, (diakses 2021).
- Rumawi, Christina Bagenda, Firzhal Arzhi Jiwantara, Ade Darmawan Basri, Rasdiana, Yusep Mulyana, Barzah Latupono, Setiyo Utomo, Dwi Edi Wibowo, Ronald Saija, Ince Aprianti, Agus Prihartono & Fatkhul Muin, Sakirah, Silfy Maidianti. Hukum Acara Perdata, ISBN: 978-623-6092-75-0, Cetakan Pertama: Juli, 2021, Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.