



## **ANALISIS HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGALAMI KESULITAN FINANSIAL DALAM PENYELESAIAN HAK-HAK TENAGA KERJA YANG DI PHK**

Oleh:

Carina <sup>1)</sup>

Syawal Amry Siregar <sup>2)</sup>

Jaminuddin Marbun <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan <sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[Xuejuing@ymail.com](mailto:Xuejuing@ymail.com) <sup>1)</sup>

[Syawalsiregar59@gmail.com](mailto:Syawalsiregar59@gmail.com) <sup>2)</sup>

[jaminuddinmarbun@yahoo.co.id](mailto:jaminuddinmarbun@yahoo.co.id) <sup>3)</sup>

### **ABSTRACT**

*The company does not always shows the development and increase in profit, because the company has many business risks that impact on the company financial difficulties. Due to the risks that occur in the company, it is often the labor that is sacrificed. The case of PHK occurred at PT Macan Yaohan Group. Based on the decision of case Number 158/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Medan on the lawsuit of the employees of PT Macan Yaohan Group, it was decided that the defendant was obliged to pay severance pay twice, reward money for 1 time, and 15% compensation in accordance with article 156. However, until the decision of the case, the defendant has not paid a penny for the rights of the plaintiffs. Therefore it is necessary to conduct a legal analysis of companies experiencing financial difficulties in settling the rights of PHK workers. The results showed that: 1) The reasons for PT Macan Yaohan to terminate their employment due to financial difficulties. 2) Settlement of workers' rights to layoffs PT Macan Yaohan who is experiencing financial difficulties is in accordance with law number 13 of 2003, 3) The Law provides legal protection for PHK by company PT Macan Yaohan Medan.*

**Keyword:** *Legal Analysis, Company Financial Difficulties, Termination of Employment*

### **ABSTRAK**

Perkembangan dan peningkatan laba tidak selamanya dialami oleh suatu perusahaan, karena perusahaan memiliki banyak resiko bisnis yang berdampak kepada kesulitan finansial perusahaan. Akibat adanya resiko-resiko tersebut seringkali yang dikorbankan adalah tenaga kerja. Kasus pemutusan hubungan kerja terjadi pada PT Macan Yaohan Group. Berdasarkan putusan perkara Nomor 158/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Medan atas gugatan pihak karyawan PT Macan Yaohan Group, memutuskan bahwa pihak tergugat wajib membayarkan uang pesangon 2 kali, uang penghargaan masa kerjasebanyak 1 kali, dan penggantian hak 15 % sesuai pasal 156. Namun sampai diputuskannya perkara, pihak tergugat belum membayarkan sepeserpun hak para pengugat. Maka dari itu perlu dilakukan analisis hukum terhadap perusahaan yang mengalami kesulitan finansial dalam penyelesaian hak-hak tenaga kerja korban PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Sebab-sebab PT Macan Yaohan melakukan PHK karena mengalami kesulitan keuangan. 2) Penyelesaian hak pekerja atas PHK PT Macan Yaohan yang mengalami kesulitan keuangan sudah sesuai undang-undang ketenagakerjaan 3) Undang-undang memberikan perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja oleh PT Macan Yaohan Medan.

**Kata kunci:** *Analisis Hukum , Kesulitan Finansial Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja*

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-undang ini merupakan landasan pelaksanaan pembangunan dengan tujuan agar rakyat Indonesia berkeadilan sosial, dimana tujuan pembangunan nasional Indonesia menganut *welfare state* atau negara kesejahteraan, sebagaimana dalam UUD 1945 pembukaan UU alinea IV. Berdasarkan tujuan pembangunan tersebut perlindungan terhadap seluruh warga negara dan kesejahteraan umum merupakan tujuan utama pembangunan nasional.

Perlindungan terhadap warga negara dan penjaminan akan hak warga negara Indonesia tertuang dalam Undang-undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Setiap orang memiliki hak sama atas pengakuan, jaminan, serta perlindungan dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di mata hukum. Demikian juga setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan kesamaan kesempatan serta perlakuan sama tanpa adanya diskriminasi dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pembangunan bidang ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dengan optimal, serta manusiawi.

Kenyataan yang terjadi tidak selamanya suatu perusahaan menunjukkan perkembangan dan atau peningkatan laba, karena perusahaan memiliki banyak resiko bisnis baik resiko investasi, pembiayaan maupun resiko operasi yang berdampak kepada kesulitan finansial perusahaan, sehingga hal tersebut mengancam kelangsungan usaha dan atau bahkan dapat mengalami kebangkrutan. Akibat adanya resiko-resiko yang terjadi dalam perusahaan tersebut seringkali yang dikorbankan adalah tenaga kerja yaitu mereka di PHK. Praktik PHK yang diakibatkan karena berakhirnya waktu sebagaimana dalam perjanjian kerja, tentu tidak menimbulkan permasalahan karena semua pihak telah menyadari jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Berbeda halnya ketika PHK dikarenakan terjadi adanya perselisihan, tentunya akan berdampak pada kedua belah pihak, terlebih bagi para pekerja, dimana pekerja apabila dipandang dari sudut ekonomis, pekerja kedudukannya sangat lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena PHK bagi pekerja berampak mempengaruhi psikologis, ekonomis dan finansial (Asikin, 2004). Dampak PHK bagi pekerja diantaranya pada hak-hak yang harus diterimanya, sebab kewajiban-kewajiban perusahaan harus dibayarkan kepada pekerja, sebagaimana disebutkan pada ps 156 ayat 1 yaitu dalam hal terjadinya PHK, pihak perusahaan atau pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarkan uang pesangon untuk pekerja dan ataupun uang penghargaan atas masa kerja, serta memberikan uang penggantian hak bagi pekerja yang seharusnya mereka terima.

Kasus PHK yang terjadi pada PT Macan Yaohan Group diakibatkan oleh adanya kesulitan finansial yang dialami perusahaan (perusahaan mengalami kerugian) sehingga tidak dapat melanjutkan operasionalnya atau mengalami kebangkrutan. PT Macan Yaohan Group yang terdiri dari PT Macan Yaohan Indonesia dan PT Macan Yaohan Sentosa merupakan perusahaan retail yang beroperasi di kota Medan dengan nama Swalayan Macan Yaohan telah melakukan PHK terhadap karyawan pada bulan Mei 2015 sebanyak 390 orang secara sepihak. Hal ini menimbulkan keributan pada karyawan dan memicu aksi protes dari para pekerja kepada Walikota Medan. Aksi ini didampingi serikat buruh SPN dan KBI, ratusan karyawan Macan Yaohan yang di PHK meminta kepada Walikota Medan untuk menerima aspirasi mereka dan segera memanggil pengusaha atau pemilik Macan Yaohan, karena sudah tidak ada jalan titik temu yang mereka sepakati setelah melakukan berbagai pertemuan baik secara bipartit (pengusaha dan pekerja) dan tripartit (pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah).

Karyawan PT Macan Yaohan rata-rata telah bekerja 30 tahun dan selama bekerja perusahaan pernah memberikan hak-hak mereka, namun berdasarkan penuturan salah seorang karyawan, semenjak tahun 2008 sampai 2015 perusahaan tidak pernah lagi memperhatikan

hak-hak lain di luar gaji pokok seperti jenjang sekala upah sebesar Rp. 5.000,- pertahun sudah dihapuskan, cuti haid tidak pernah diberikan, uang kerajinan juga ditiadakan. Pemberhentian seluruh karyawan PT Macan Yaohan terkesan tidak ada alasan yang jelas, padahal sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, alasan pemutusan hubungan kerja dilakukan apabila karyawan melakukan kesalahan yang berat.

Akibat adanya PHK berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kepada pekerja berupa: a) uang pesangon; dan atau b) uang penghargaan atas masa kerja dan c) uang pengganti hak. Hak-hak yang berkaitan dengan tenaga kerja diantaranya adalah upah dan hak-hak lainnya seperti upah lembur akibat kelebihan waktu kerja sebagaimana berdasarkan peraturan Menakertrans Nomor 102 Tahun 2004 bahwa bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja diatas waktu kerja yang ditentukan, maka perusahaan wajib untuk membayar upah lembur.

Pada hakikatnya pekerja wajib mendapatkan haknya sebagaimana peraturan yang berlaku dan perusahaan/pengusaha wajib memberikan hak-hak tersebut, tetapi pada kenyataannya yang terjadi di lapangan bahwa hubungan industrial pekerja dengan pengusaha dalam hubungan industrial tidak selalu seimbang dan atau harmonis, bahkan sering terjadi perselisihan. Hubungan kerja industrial pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan.

Hukum Ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian dan keadilan bagi masyarakat industri sebagaimana teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia kearah yang dikehendaki pembaruan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan. Perselisihan pengusaha dan pekerja atau adanya kesalahpahaman biasanya terjadi karena dipicu kurangnya komunikasi. Pihak pekerja yang cenderung sebagai orang yang diposisikan sebagai pihak yang lemah dan rentan atas penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pekerja.

Perselisihan pekerja dengan pengusaha terjadi pada PT Macan Yaohan, yakni permasalahan pemutusan hubungan kerja. Kasus PHK semakin meruncing karena tidak adanya titik temu meskipun telah dilakukan perundingan antara pihak perusahaan dengan para karyawan (bipartit), pihak perusahaan, karyawan serta melibatkan pihak ketiga serikat buruh dan pemerintah (tripartit), konsiliasi dan mediasi sehingga diselesaikan melalui peradilan hubungan industrial. Atas dasar tersebut karyawan PT Macan Yaohan mengajukan gugatan.

Berdasarkan putusan perkara Nomor 158/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Medan atas gugatan pihak karyawan PT Macan Yaohan Group, Duma Tambunan dkk, kepada pihak tergugat PT Macan Yaohan Santosa dan PT Macan Yaohan Indonesia memutuskan bahwa pihak perusahaan wajib membayarkan uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak, serta upah proses hak-hak para penggugat. Namun sampai diputuskannya perkara, pihak tergugat belum membayarkan sepeserpun hak para penggugat seperti apa yang menjadi putusan hakim.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji permasalahan tersebut ke dalam tesis dengan judul Analisis Hukum terhadap Perusahaan yang Mengalami Kesulitan Finansial dalam Penyelesaian Hak-Hak Tenaga Kerja PHK (Studi Kasus PT Macan Yaohan Group Medan).

## TINJAUAN PUSTAKA

### a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum sangat diperlukan bagi pekerja, mengingat lemahnya kedudukan pekerja. Perlindungan hukum ini menyangkut perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan hukum *preventif*, merupakan bentuk perlindungan dimana memberi kesempatan masyarakat untuk mengajukan pendapatnya berupa keberatan-keberatan atau memberikan koreksi sebelum peraturan tersebut ditetapkan untuk diberlakukan, sedangkan perlindungan hukum *represif*, merupakan bentuk perlindungan hukum yang ditujukan setelah

diberlukan yakni dalam penyelesaian sengketa yang terjadi akibat dari peraturan hukum tersebut.

Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah implementasi dari suatu prinsip pengakuan dan perlindungan akan harkat dan martabat yang bersumber dan berprinsip dari negara hukum berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum merupakan bentuk pemberian pengayoman pada hak asasi manusia yang diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua hak-haknya.

Secara yuridis Undang-undang memberikan perlindungan untuk tenaga kerja yang termasuk didalamnya adalah orang yang belum bekerja dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja, karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja berhak juga mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan atau pekerjaan yang lebih disukai oleh pekerja serta perlindungan bagi pekerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja saja.

## b. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan buruh dengan orang yang memberi kerja atau pengusaha, diaman dalam perjanjian tersebut memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak. Dalam perjanjian kerja ada beberapa kemungkinan pada komposisi subjek hukum sebagai para pihak dalam perjanjian kerja, yaitu buruh dengan pengusaha, dan buruh dengan pemberi kerja, maka secara logika hukumnya, juga terdapat perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak buruh dan pengusaha, serta buruh dengan pemberi kerja. Hubungan kerja terjadi akibat adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja buruh sebagai pekerja dan pengusaha, sehingga secara *a contrario* perjanjian kerja yang dibuat oleh selain buruh dan selain pengusaha, maka hal tersebut tidak disebut hubungan kerja.

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat dalam pasal 1601a BW, bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana salah satu pihak (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain (si majikan) untuk waktu tertentu dengan melakukan pekerjaan dan menerima upah (Subekti dan Tjitrosudibio, 2008).

## c. Perlindungan Pengupahan

Guna mewujudkan penghasilan yang layak, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi para pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul karena adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, serta berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Penetapan upah oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi pekerja laki-laki maupun perempuan. Peraturan Pemerintah menganut asas *no work no pay*, yakni upah tidak akan dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja, kecuali apabila pekerja yang bersangkutan tidak bekerja disebabkan karena sakit, menikah, mengkhitan anak, melahirkan atau keguguran, menjalankan ibadah yang ditentukan, tugas perusahaan dan lain-lain.

## d. Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan kesesuaian yang bersifat normatif baik ketentuannya maupun berdasarkan keputusan hakim. Kepastian hukum merujuk pada aturan pelaksanaannya yang jelas, konsekuen, teratur, konsisten, dan tidak akan dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan subjektif. Menurut Gustav Radbruch ada empat hal mendasar yang berhubungan dengan kepastian hukum, yaitu: 1) hukum itu positif, adalah undang-undang, 2) hukum didasarkan pada fakta, yaitu berdasarkan pada kenyataan, 3) Fakta harus dirumuskan dengan jelas, sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, 4) Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

Pendapat tersebut didasarkan pada pandangan tentang kepastian hukum, kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau perundang-undangan.

Tujuan hukum menurut Gustav Radbruch dapat diwujudkan apabila diberlakukan asas prioritas, agar terhindar dari konflik internal apalagi dalam kenyatannya keadilan hukum sering berbenturan dengan kepastian hukum, sehingga jika terdapat benturan maka harus ada yang dikorbankan.

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum dapat berjalan dengan cara yang baik. Menghendaki adanya upaya untuk mengatur hukum yang ada dalam perundang-undangan dan dibuat oleh pihak yang memiliki kewenangan, sehingga aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang mampu menjamin dan memastikan hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati (Asikin, 2012).

## e. Keadilan

Prinsip-prinsip keadilan masyarakat merupakan tujuan dan kesepakatan. Posisi kesetaraan dasar seseorang terkait dengan kondisi alam. John Rawls mengasumsikan posisi dasar lebih dipahami sebagai anggapan dasar sebagai hal yang dicirikan mendekati konsepsi keadilan tertentu (Rawls, 2011).

Prinsip keadilan yang dipakai dalam tesis ini adalah prinsip keadilan bagi struktur dasar masyarakat yang merupakan tujuan dan kesepakatan. Keadilan dipandang sebagai posisi kesetaraan asli seseorang yang berkaitan dengan kondisi alam dan kontrak sosial. Dalam penelitian ini keadilan diartikan sebagai pemberian suatu kompensasi yang disesuaikan dengan kontrak sosial dalam penyelesaian PHK baik melalui bipartit/tripartit ataupun melalui pengadilan.

## 1. METODE PELAKSANAAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah konseptual yaitu mencari asas-asas dan sumber hukum dalam arti yuridis. Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode yuridis normatif yaitu pendekatan atau penelitian hukum dengan meneliti asas, norma serta kaidah (Soemiro, 2009). Penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan alasan fokus kajian penelitian yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum sekaligus sebagai tema sentral.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan *yuridis empiris*, yaitu suatu penelitian dengan cara melihat faktor-faktor dari segi hukum yang mempengaruhi kenyataan yang terjadi di masyarakat (lapangan) secara langsung untuk menjawab pokok permasalahan (Soemiro, 2009). Suatu penelitian yuridis empiris dalam penelitian ini digunakan bahan-bahan hukum berupa sumber hukum formil peraturan perundang-undangan dan studi kepustakaan, pendekatan perundang-undangan ini bertujuan untuk memperoleh peraturan-peraturan yang berlaku dan pengetahuan tentang kondisi di masyarakat sehingga peraturan itu sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. PHK Karyawan PT Macan Yaohan

PT Macan Yaohan melakukan PHK adalah karena mengalami kerugian, namun perusahaan tidak membuktikan dapat membuktikan melalui laporan keuangan audit. Akibat tidak dapat ditunjukkannya bukti laporan keuangan audit oleh akuntan publik selama dua tahun terakhir, sehingga penggugat meragukan alasan tergugat menutup perusahaannya.

Penutupan perusahaan yang berakibat PHK pada PT Macan Yaohan telah ditetapkan pengadilan dikarenakan perusahaan mengalami kesulitan keuangan dengan dasar pertimbangan hakim bahwa: 1) Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap adalah disebabkan kondisi Perusahaan mengalami kerugian terus menerus, akibat persaingan usaha yang kompetitif dan semakin tinggi biaya operasional serta kurangnya permintaan dari konsumen, dan hal tersebut dapat terlihat dari menurunnya omset yang terjadi, sebagaimana yang didukung oleh keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh Tergugat I dan Tergugat II, yakni saksi

Suriyanto dan Hajrianto dipersidangan; 2) bahwa untuk menghindari terjadinya PHK, maka Tergugat melakukan kebijakan penambahan modal untuk kelangsungan Perusahaan (ic.Tergugat) dan juga sebelumnya perusahaan hanya menutup 4 outlet dari 12 jumlah outlet yang ada, dan selanjutnya terhadap karyawan 4 outlet yang ditutup di pindah posisikan kepada outlet yang masih beroperasi dan dapat bertahan yaitu kepada 8 outlet lainnya, dan juga sempat meminjam uang dari pihak ketiga untuk membayar gaji karyawan serta mencicil pembayaran gaji; 3) bahwa ternyata atas beberapa kebijakan yang dilakukan Tergugat I, tidak dapat merubah keadaan menjadi lebih baik, dan pada akhirnya Tergugat dengan sangat berat hati melakukan penutupan terhadap Outlet yang ada dengan kata lain Perusahaan tidak dapat dipertahankan beroperasi, yang pada puncaknya pada tanggal 11 Mei 2015 melakukan PHK kepada Karyawannya;

Berdasarkan alasan diatas hakim memutuskan bahwa PHK yang dilakukan PT Macan Yaohan adalah sesuai sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan kenyataan dan fakta tidak perlu menunggu kerugian menjadi lebih lama diderita baik oleh Tergugat I dan Tergugat II maupun bagi penggugat serta terhadap 12 outlet yang ada benar faktanya sudah diketahui oleh umum dan halayak ramai adalah tutup dan tidak beroperasi lagi.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Macan Yaohan kepada karyawannya diduga dengan alasan perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak secara rinci diatur dalam Undang-undang PPHI, namun proses atau prosedur PHK dengan alasan ini tetap dilakukan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan PHK dengan alasan kesulitan keuangan yang terjadi pada putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Medan. yakni perselisihan karyawan dengan pihak PT Macan Yaohan merupakan proses penyelesaian sengketa setelah sebelumnya dilakukan perundingan melalui bipartit dan tripartit. Dalam hal penyelesaian yang dilakukan melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Perundang-undangan ini memberikan solusi jalan penyelesaian perselisihan lebih pada musyawarah mufakat melalui lembaga bipartit, tripartit, dan dapat dilanjutkan ke Pengadilan PHI.

PHK dengan alasan kesulitan keuangan seperti pemberian hak sebagai kompensasi merupakan PHK yang dapat menimbulkan masalah, sebagaimana kasus diatas karena diantara sebagian karyawan telah menyetujui penyelesaian sampai pada bipartit dan tripartit dengan kompensasi yang ditawarkan perusahaan, namun sebagian lagi memilih jalur pengadilan hubungan industrial dengan alasan perusahaan tidak memberikan hak yang dirasa sesuai.

## **b. Penyelesaian Hak Tenaga Kerja Atas PHK PT Macan Yaohan**

Penyelesaian PHK telah dilakukan sebagaimana undang-undang ketenagakerjaan, namun sampai dengan tahapan perundingan tripartit, dari 290 karyawan sejak 11 Mei 2020 sebanyak 250 diantaranya telah menerima kompensasi yang ditawarkan perusahaan hasil musyawarah, sebagaimana kutipan putusan berikut: "Bahwa setelah Perusahaan Tergugat dinyatakan DITUTUP sejak tanggal 11 Mei 2015, sudah *ada sekitar 250 orang yang telah menerima kompensasi yang ditawarkan oleh Tergugat I*, yakni sebagian Ex Pekerja PT. Macan Yaohan Indonesia dan PT. Medan Yaohan Santosa (Tergugat I) hal ini membuktikan Ex Pekerja tersebut mengetahui dan mengerti kesulitan Tergugat I yang mengalami Kerugian terus menerus, akan tetapi sebagian dari pekerja diduga mendapatkan intervensi / terhasut dari Pihak ketiga sehingga tidak mau menerima tawaran dari Pihak Tergugat I"

Berdasarkan uraian diatas bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sebagaimana yang telah disepakati karyawan pada perundingan secara bipartit, namun beberapa karyawan tidak menerima putusan tersebut, sehingga mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Atas pengajuan gugatan tersebut ada dua kategori yakni sudah sahnya perundingan

yang dilakukan pihak perusahaan dengan karyawan secara bipartit dan tripartit dan yang kedua perundingan secara bipartit dan tripartit tidak menemui jalan keluar dan menyebabkan 16 karyawan mengajukan gugatan secara kelompok dan 1 karyawan secara individual.

Permasalahan lainnya dengan adanya beberapa karyawan yang telah menerima kompensasi berupa uang pisah hanya mendapatkan kompensasi sesuai yang ditawarkan perusahaan dan di lain pihak beberapa karyawan menginginkan sesuai dengan peraturan-perundang-undangan yang berlaku yaitu dengan mengajukan ke pengadilan hubungan industrial.

Pada putusan nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn atas gugatan 1 orang karyawan pengadilan memutuskan bahwa penggugat akan mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja dan pengganti perumahan dan perobatan, sedangkan pada perundingan secara bipartit dan tripartit perusahaan hanya memberikan uang pisah sesuai dengan masa kerja dengan perincian:

1. Masa Kerja 1 s/d 3 tahun sebanyak 1 bulan upah;
2. Masa Kerja 3 s/d 6 tahun mendapatkan 1,5 bulan upah;
3. Masa Kerja 6 s/d 11 tahun sebesar 2 bulan upah;
4. Masa Kerja 11 tahun s/d 15 tahun sebesar 3 bulan upah;
5. Masa Kerja 15 tahun s/d 20 tahun sebesar 4 bulan upah;
6. Masa Kerja 20 tahun s/d seterusnya sebesar 5 bulan upah;

Perbedaan penerimaan kompensasi ini jika dilihat dari kepastian hukum bahwa Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan:

1. Pasal 164: PHK massal karena perusahaan tutup yang diakibatkan mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*).

Pasal tersebut memberikan kepastian hukum PHK yang dilakukan perusahaan akibat mengalami kerugian secara terus menerus. Hal ini juga diperkuat dengan putusan pengadilan yang menyebutkan bahwa Putusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan Pasal 164 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan kenyataan dan fakta tidak perlu menunggu kerugian menjadi lebih lama diderita baik oleh Tergugat I dan Tergugat II maupun bagi Penggugat serta terhadap 12 outlet yang ada benar faktanya sudah diketahui oleh umum dan halayak ramai adalah tutup dan tidak beroperasi lagi.

2. Berdasarkan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Kedua peraturan ini menunjukkan adanya kepastian hukum, menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki upaya pengaturan hukum yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa memiliki aspek yuridis yang berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

### c. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja PT Macan Yaohan Atas PHK

Pemahaman tentang Perusahaan melakukan PHK alasan kesulitan keuangan terdapat dua pandangan, sebagaimana dalam Pasal 164 UU Nomor 13 Tahun 2003:

1. Pengusaha (selaku pemberi kerja) dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan dinyatakan tutup, dengan disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit.

3. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja disebabkan karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Jika dicermati bahwa klausul “*perusahaan tutup*”, sebenarnya mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya. Ayat (1) Penguasaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus menerus selama jangka waktu dua tahun periode keuangan, atau dalam keadaan memaksa, ini mengisyaratkan bahwa sebenarnya PHK dapat dibenarkan oleh UU, namun harus memperhatikan ketentuan PHK tersebut. Karena perusahaan tutup (merupakan alasan untuk melakukan PHK) yang disebabkan karena; a) mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; b) keadaan memaksa merupakan sebab-sebab mengapa perusahaan tutup, dan sebab tersebut menjadi dasar munculnya mengapa uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja hanya 1 kali ketentuan Pasal 156 UUK. Ayat (3): pengusaha saja dapat saja melakukan PHK karena perusahaan tutup bukan dikarenakan merugia atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, mengisyaratkan bahwa sebenarnya PHK dibenarkan oleh Undang-Undang, namun harus memperhatikan syarat-syarat atau ketentuan untuk dapat melakukan PHK tersebut.

Butir 1) dan 2) bukanlah sebab perusahaan tutup, tetapi merupakan klausul pengecualian untuk membedakan dengan sebab-sebab pada ayat (1). Yang menjadi penyebab perusahaan tutup adalah butir 1), yaitu dikarenakan perusahaan merugi. Secara terminologi sebab tersebut menjadi dasar munculnya mengapa uang pesangon dan penghargaan masa kerja yang menjadi hak pekerja menjadi 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya ketentuan yang mengatur pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (hak pekerja atas PHK yang dilakukan perusahaan).

Tutupnya perusahaan karena merugi dan keadaan memaksa, maka pesangon dan penghargaan masa kerja yang diberikan hanya 1 kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan apabila tutupnya perusahaan karena melakukan efisiensi pesangon dan penghargaan masa kerjanya hanya 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, kata merugi secara terus menerus yang terdapat di dalam Pasal 164 ayat (3) tidak dapat diartikan hal tersebut menjadi dasar melakukan PHK t. Namun diartikan bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan dikarenakan tidak dapat beroperasi lagi.

Dilihat dari kasus tersebut, hendaknya Pengadilan memutuskan perkara dengan melihat alasan yang diajukan pihak pengusaha, bahwa mereka melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan penutupan perusahaan yang mana usaha mereka merugi, namun perusahaan tidak dapat menunjukkan hasil audit selama 2 tahun berturut-turut. Hanya yang menjadi landasan hakim adalah perusahaan telah melakukan peminjaman modal kepada pihak lain agar dapat meneruskan operasinya, namun tidak dapat mempertahankannya. Sebagaimana dalam Pasal 164 ayat (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan tidak dapat menunjukkan bukti audit keuangan dari akuntan publik. Sehingga pengadilan beralasan dan menyatakan PT Macan Yaohan melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan merugi selama 2 tahun berturut-turut. Maka dalam putusan pemberian uang pesangon terhadap karyawan juga harus mengacu pada Pasal 156 ayat (2), dimana seluruh pekerja tersebut mempunyai hak yang sama dengan 17 karyawan lainnya yaitu sebesar 9 (sembilan) bulan upah, karena sudah lebih dari 8 tahun masa kerja mereka.



Perlindungan hukum dalam PHK yang paling penting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Dengan demikian Undang-undang memberikan perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan PT Macan Yaohan Medan.

## SIMPULAN

PT Macan Yaohan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena mengalami kesulitan keuangan. Hal ini berdasarkan putusan Nomor: 44/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. Hakim mempertimbangkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan adalah sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan kenyataan dan fakta tidak perlu menunggu kerugian menjadi lebih lama diderita baik oleh perusahaan maupun bagi karyawan serta terhadap 12 outlet yang ada benar faktanya sudah diketahui oleh umum dan halayak ramai adalah tutup dan tidak beroperasi lagi.

Penyelesaian hak pekerja atas PHK PT Macan Yaohan yang mengalami kesulitan keuangan sudah sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 yaitu dilakukan melalui penyelesaian perundingan bipartit dan tripartit, dimana sebagian karyawan diberikan uang kompensasi berupa uang pisah sesuai dengan masa kerja. Sedangkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial diberikan hak-hak karyawan berupa uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Paal 156 ayat (3) dan uang pnggantian hak 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayt (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.

Semua hak-hak pekerja telah dibayar oleh perusahaan, baik pembayaran melalui bipartit/tripartit maupun pengadilan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal dkk. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zainal. 2012. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: PT Rajawali Press.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks
- Hadjon, Philipus. M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat diIndonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu
- Mulyata, Jaka. 2015. Keadilan, Kepastian Hukum dan Akibat Hukum Putusan MK Nomor 100/PUU-X/2012 Tentang Judicial Review Pasal 96 UU Nomor 13 Tahun 2003. *Tesis Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret*. Surakarta: UNS.
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Soemiro, Ronny Hanitijo. 2009. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Subekti, R dan R. Tjitrosudibio. 2008. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.

## Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah kerja Lembur.

## **Jurnal Prointegrita**

*E-ISSN: 26558971, Vol.5 No.3, Desember 2021*

<https://ojspasca.darmaagung.ac.id/index.php/pro>

*Page No. : 87-95*

Putusan Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn,  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja