

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG  
DI PUTUSKAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH  
PT MEGAAUTO FINANCE**

Oleh :

Apriana Laia <sup>1)</sup>

Erdin Simamora <sup>2)</sup>

Jaminuddin Marbun <sup>3)</sup>

Alusianto Hamonangan <sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4)</sup>

Email:

[aprianaiaapri@gmail.com](mailto:aprianaiaapri@gmail.com) <sup>1)\*</sup>

[erdinsimamora77@gmail.com](mailto:erdinsimamora77@gmail.com) <sup>2)</sup>

**History:**

Received : 10 Januari 2024

Revised : 14 Januari 2024

Accepted : 17 Maret 2024

Published : 31 Maret 2024

**Publisher:** Pascasarjana UDA

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



**ABSTRACT**

*Legal protection for laid-off workers or laborers (termination of employment) by taking case studies from Putusan Mahkamah Agung on No. 1760 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Protection that protects workers' rights in situations of being laid off by the company and examines the extent to which the Supreme Court's decision reflects justice and legal protection for workers. identify the legal basis governing the rights of laid-off workers as well as the legal principles related to termination of employment. Then analyze the decision of the Mahkamah Agung related to the case, including the reasons underlying it. shows that the legal protection for workers in cases of being laid off unilaterally still has some weaknesses, especially in upholding workers' rights. That the legal protection for workers in cases of layoffs needs to be strengthened, and the Putusan Mahkamah Agung must pay attention to the interests of workers and ensure justice in them.*

*Keywords : Employment, worker/labor rights, termination of employment.*

**ABSTRAK**

Perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara dengan mengambil studi kasus dari Putusan Mahkamah Agung No. 1760 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Perlindungan yang melindungi hak-hak pekerja dalam situasi di-PHK oleh perusahaan dan menguji sejauh mana putusan Mahkamah Agung mencerminkan keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja. mengidentifikasi dasar hukum yang mengatur hak-hak pekerja yang di-PHK serta prinsip-prinsip hukum yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya menganalisis putusan Mahkamah Agung terkait dengan kasus, termasuk alasan-alasan yang mendasarinya. menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus di-PHK secara sepihak masih memiliki beberapa kelemahan, terutama dalam penegakan hak-hak pekerja. Bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK perlu diperkuat, dan putusan Mahkamah Agung harus memperhatikan kepentingan pekerja serta memastikan keadilan di dalamnya.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja.

**1. PENDAHULUAN**

Pekerjaan dan hubungan kerja adalah salah satu pilar penting dalam kehidupan sosial dan ekonomi di seluruh dunia. Namun, takdir pekerja sering kali tergantung pada kebijakan perusahaan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Salah satu isu yang menarik perhatian dalam lingkup ini adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak, atau biasa disebut PHK, adalah tindakan di mana perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan seorang pekerja tanpa alasan yang sah atau pemberitahuan yang memadai. Penyebab PHK ini bisa bermacam-macam, termasuk restrukturisasi perusahaan, penurunan kinerja, atau bahkan alasan yang lebih kontroversial seperti diskriminasi. Pemutusan hubungan kerja semacam ini sering kali memiliki dampak yang merugikan bagi pekerja. Salah satu masalah utama dalam kasus PHK adalah asimetri kekuatan antara pekerja dan perusahaan. Perusahaan sering kali memiliki sumber daya yang lebih besar dan lebih banyak kekuatan negosiasi dibandingkan pekerja. Ini membuat pekerja berada dalam posisi yang rentan dan memiliki sedikit kendali atas nasib mereka sendiri ketika dihadapkan pada PHK. PHK tidak hanya memiliki dampak pribadi bagi pekerja yang terkena dampaknya, tetapi juga dampak sosial dan ekonomi yang lebih luas. Pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka bisa menghadapi kesulitan finansial, stres, dan bahkan masalah kesehatan mental. Selain itu, PHK juga dapat mengakibatkan ketidakstabilan ekonomi di komunitas lokal dan negara secara keseluruhan.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK secara sepihak telah mengalami perkembangan sepanjang sejarah. Di banyak negara, gerakan buruh dan aktivis telah berjuang keras untuk mendapatkan hak-hak pekerja yang lebih kuat dan perlindungan yang lebih baik. Undang - Undang Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi

pekerja. Undang - Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang menetapkan ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam melakukan PHK. Salah satu aspek penting dari perlindungan hukum bagi pekerja adalah prosedur PHK yang adil dan transparan. Hal ini mencakup pemberitahuan yang memadai kepada pekerja yang akan di PHK, kesempatan untuk memberikan tanggapan, dan pembayaran kompensasi yang adil.

Undang-undang ketenagakerjaan juga sering kali mencakup ketentuan yang melarang pemutusan hubungan kerja yang didasari oleh diskriminasi. Misalnya, pekerja tidak boleh di PHK karena jenis kelamin, agama, ras, atau faktor lain yang tidak relevan dengan kinerja kerja mereka. Meskipun ada undang-undang yang melindungi pekerja, penegakan hukum tetap menjadi tantangan. Pekerja sering kali harus melalui proses hukum yang panjang dan mahal untuk melindungi hak-hak mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat mencari celah hukum untuk melakukan PHK secara sah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang di PHK secara sepihak adalah isu yang penting dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Latar belakang masalah ini meliputi ketidaksetaraan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, ketidakjelasan aturan hukum, dan kebutuhan akan klarifikasi hukum yang lebih jelas. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan langkah-langkah konkret seperti menguatkan peran serikat pekerja, mengklarifikasi hukum terkait alasan yang sah untuk PHK, dan memperkuat implementasi undang-undang yang ada.

Dengan demikian, pekerja di Indonesia dapat mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik dan lebih adil dalam menghadapi PHK sepihak. Indonesia, sebagai negara dengan populasi yang besar dan ekonomi yang berkembang pesat, memiliki tantangan tersendiri dalam mengatur hubungan kerja

antara pekerja dan pengusaha. Salah satu aspek yang paling penting adalah perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang di putuskan hubungan kerja secara sepihak. Pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) adalah kejadian yang sering terjadi di Indonesia, dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK menjadi kunci dalam memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Undang-undang ini adalah landasan hukum utama yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu aspek penting dari undang-undang ini adalah perlindungan pekerja dari PHK yang tidak sah. Namun, perlu dicatat bahwa dalam praktiknya, implementasi undang-undang ini masih menimbulkan banyak perdebatan. UU Ketenagakerjaan mengatur prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan dalam melakukan PHK. Ini termasuk pemberitahuan kepada pekerja, kompensasi, dan prosedur hukum yang harus diikuti. Undang - Undang ini juga mengatur upah penggantian yang harus dibayarkan kepada pekerja yang di PHK secara sepihak. Besarnya upah penggantian ini bergantung pada masa kerja pekerja. Indonesia memiliki pengadilan khusus yang menangani sengketa ketenagakerjaan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Pekerja yang merasa di PHK secara tidak sah dapat mengajukan gugatan ke pengadilan ini. UU Ketenagakerjaan juga mengatur kewajiban perusahaan untuk mengakui serikat pekerja yang sah dan berunding dengannya. Serikat pekerja dapat menjadi alat yang kuat dalam melindungi hak-hak pekerja.

Sumber daya manusia dan keuangan yang terbatas di lembaga pengawas ketenagakerjaan sering menjadi hambatan dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan mungkin mencoba

mengelak dari aturan PHK dengan mengklaim bahwa PHK yang mereka lakukan adalah untuk alasan yang sah, seperti restrukturisasi perusahaan. Perlindungan hukum bagi pekerja di wilayah perkotaan sering lebih baik dibandingkan dengan wilayah pedesaan, di mana aturan cenderung kurang diawasi. Perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan dapat memengaruhi cara perlindungan hukum diterapkan, dan pekerja mungkin memerlukan bantuan untuk memahami hak-hak mereka. Perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang diputuskan hubungan kerja secara sepihak adalah isu penting di Indonesia. Meskipun ada undang-undang yang mengatur hal ini, implementasinya masih menghadapi tantangan. Penting untuk terus meningkatkan pemahaman pekerja akan hak-hak mereka, memperkuat serikat pekerja, dan meningkatkan pengawasan serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Ini adalah langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja di Indonesia mendapatkan perlindungan hukum yang layak dan adil dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Perlindungan hukum adalah prinsip yang mendasari sistem hukum di banyak negara. Ini adalah konsep penting yang menciptakan landasan bagi keadilan dan keseimbangan dalam masyarakat. Dalam esensinya, perlindungan hukum merujuk pada serangkaian aturan, peraturan, dan prosedur yang dibentuk untuk menjaga hak dan kebebasan individu serta mengendalikan tindakan yang tidak etis atau ilegal. Perlindungan hukum adalah perisai melawan penyalahgunaan kekuasaan dan diskriminasi. Ini memastikan bahwa setiap warga negara, tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau politik mereka, memiliki akses yang sama ke pengadilan, mendapatkan perlakuan yang adil di bawah hukum, dan terlindungi dari penindasan. Ini juga

berperan dalam menjaga ketertiban sosial dan stabilitas negara dengan memberikan mekanisme untuk menyelesaikan konflik secara damai. Perlindungan hukum juga melibatkan prinsip dasar seperti prinsip persamaan di hadapan hukum, hak untuk mendapat pendengaran yang adil, hak untuk membela diri, dan hak untuk tidak mendapat hukuman yang tidak manusiawi atau merendahkan martabat. Konsep ini bukan hanya tentang menjalankan hukum, tetapi juga tentang memastikan bahwa hukum itu sendiri adil dan mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat.

Dalam era modern, perlindungan hukum juga melibatkan isu-isu seperti perlindungan data pribadi, hak cipta dalam dunia digital, dan perlindungan terhadap diskriminasi berbasis teknologi. Ini menunjukkan bahwa konsep perlindungan hukum terus beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi. Jadi, perlindungan hukum adalah fondasi penting dalam memastikan keadilan, kebebasan, dan keseimbangan dalam masyarakat, serta menghindari penyalahgunaan kekuasaan yang tak terbatas. Ini adalah pilar yang mendukung sistem hukum yang berfungsi dengan baik dalam setiap negara.

Pekerja atau buruh adalah seorang individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk melakukan aktivitas produktif yang menghasilkan barang atau jasa. Menurut hukum Indonesia, konsep pekerja atau buruh diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja atau buruh, dalam konteks hukum, merupakan subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban tertentu. Mereka adalah pihak yang menjalankan perjanjian kerja dengan pihak pengusaha atau perusahaan. Pekerja juga memiliki beberapa hak yang dijamin oleh hukum, termasuk hak atas upah yang adil, jam kerja yang wajar, serta hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap

diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur berbagai aspek lain terkait dengan pekerja atau buruh, seperti hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan persyaratan keamanan dan kesehatan kerja. Semua regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman.

Pentingnya pemahaman yang tepat mengenai pengertian pekerja atau buruh dalam konteks hukum adalah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan ditegakkan, sehingga tercipta kondisi kerja yang seimbang dan adil antara pekerja dan pengusaha di Indonesia.

### 3. METODE PENELITIAN

Menerapkan pendekatan Analisis Hukum Normatif, jenis penelitian ini menggunakan hukum sebagai sistem norma, termasuk prinsip-prinsip, regulasi, dan pedoman yang ada dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan pandangan umum. Penelitian ini didasarkan pada data primer dan literatur, serta mengacu pada hukum yang berlaku pada saat penulisan tesis ini. Pengumpulan materi hukum dilakukan dengan cara analisis kualitatif dan studi pustaka, melibatkan proses merujuk, mencatat, dan mengevaluasi informasi dari peraturan hukum, buku, dan literatur yang relevan dengan isu yang sedang dibahas. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan konseptual yang mengaitkan elemen-elemen tersebut.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Perlindungan Hukum Terhadap Hak - Hak Pekerja / Buruh Yang Diberhentikan Secara Sepihak

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh bertujuan untuk mewujudkan hak-hak dasar pekerja/buruh,

menjamin keselarasan kesepakatan dan perlakuan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh, serta menjamin keharmonisan dan perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha. Dalam perlindungan pekerjaan ini bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari semua pihak. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan mengenai perlindungan ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Para pengusaha harus mengelola usahanya dengan bijaksana dan dapat menggunakan sumber daya manusia secara bijaksana, tepat dan benar. Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan baik pengusaha besar maupun kecil, pengusaha kecil yang biasa disebut UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) juga membutuhkan sumber daya manusia, di mana manusia juga bekerja agar penjualan lancar. Sumber daya manusia di sini adalah penggerak utama dari setiap pekerjaan, tanpa sumber daya manusia maka bisnis tidak dapat berjalan dengan sendirinya, sehingga manusia memiliki sifat saling membutuhkan.

Masih banyak kesenjangan dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja selalu yang paling rentan, sehingga pemerintah memiliki undang-undang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengatur semua kesenjangan yang muncul. Undang-undang ini diatur dalam Undang – Undang Republik Indonesia No.1. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dan pengusaha, banyak hak-hak yang diperoleh pekerja tidak hanya diatur atau diatur dalam perjanjian kerja, tetapi juga ditentukan oleh undang-undang sebelum merekrut pekerja atau pegawai dari pengusaha dan pekerja masuk ke dalam perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tindakan pengakhiran atau berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha atau majikan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan yang sah, seperti penurunan kebutuhan perusahaan, restrukturisasi organisasi, alasan ekonomi, atau ketidakmampuan pekerja/buruh untuk memenuhi tugas pekerjaan yang diberikan. Prosedur pemutusan hubungan kerja biasanya diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini melibatkan memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja/buruh dalam jangka waktu tertentu sebelum pengakhiran, kecuali dalam kasus-kasus tertentu yang diatur oleh undang-undang. Pemberitahuan tertulis memberi kesempatan kepada pekerja/buruh untuk mempersiapkan diri, mencari pekerjaan baru, atau mengajukan gugatan jika merasa tindakan pemutusan tersebut tidak sah. Selain itu, kompensasi pemutusan juga merupakan hal yang perlu diperhatikan. Pekerja/buruh berhak menerima hak-hak pemutusan yang sesuai, seperti upah yang belum dibayarkan, uang pesangon, cuti yang belum diambil, atau manfaat lainnya. Kompensasi ini bergantung pada peraturan perundang-undangan dan ketentuan kontrak kerja yang berlaku. Dalam beberapa kasus, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak atau tidak sah dapat menimbulkan sengketa atau perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Di sinilah peran lembaga penyelesaian perselisihan seperti pengadilan hubungan Industrial atau lembaga arbitrase penting. Pekerja/buruh memiliki hak untuk melaporkan atau mengajukan gugatan jika merasa hak-hak mereka dilanggar atau tindakan pemutusan yang dilakukan tidak sesuai dengan hukum. Dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, banyak negara memiliki

undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur pemutusan hubungan kerja dan mendorong praktik yang adil. Undang-undang tersebut mungkin juga melindungi pekerja/buruh dari diskriminasi atau tindakan pembalasan yang mungkin terjadi selama atau setelah pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan isu penting dalam hubungan kerja yang memerlukan kehati-hatian dan keadilan. Penting bagi pengusaha untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan memberikan perlindungan hukum yang sesuai bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan. Di sisi lain, pekerja/buruh juga perlu memahami hak-hak mereka dan memastikan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sesuai dengan hukum dan prosedur yang berlaku.

Penegakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan atau pemberi kerja merupakan hal yang penting. Pemutusan hubungan kerja sepihak dapat merugikan pekerja, apalagi jika perusahaan tidak membayar pesangon pekerja. Dalam hal ini, perusahaan dapat dilaporkan dan digugat ke pengadilan, karena dari segi hukum, uang pesangon pekerja menjadi hak perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Namun dalam praktiknya, masih sedikit penindakan terhadap perusahaan atau pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kesadaran hukum di kalangan pekerja, kurangnya pengawasan pemerintah, dan kurangnya sanksi bagi perusahaan atau pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

#### **b. Langkah - Langkah Yang Diambil Oleh Pekerja / Buruh untuk Mendapatkan Haknya**

Keadilan merupakan hak setiap warga negara, namun akses terhadap keadilan sering kali sulit bagi sebagian orang. Banyak faktor yang menyebabkan situasi ini, seperti kurangnya pengetahuan

hukum, sumber daya yang terbatas dan biaya yang tinggi. Oleh karena itu, bantuan dan penyuluhan hukum penting untuk menjamin akses keadilan bagi seluruh warga negara. Bantuan hukum adalah layanan hukum gratis atau terjangkau bagi orang-orang yang tidak mampu. Nasehat hukum adalah pelayanan hukum berupa nasehat, penjelasan, informasi atau petunjuk yang diberikan oleh ahli hukum kepada orang yang membutuhkan. Kedua jenis layanan hukum ini penting untuk memastikan akses terhadap keadilan bagi semua warga negara. Dalam banyak kasus, masyarakat yang kurang mampu secara finansial sering kali kesulitan mengakses layanan hukum.

Pemerintah perlu memastikan bahwa layanan hukum terjangkau bagi semua warga negara, terutama mereka yang tidak memiliki kemampuan finansial. Selain itu, pemerintah perlu meningkatkan aksesibilitas layanan hukum, seperti memperluas jaringan kantor bantuan hukum dan nasihat hukum. Untuk menjamin akses terhadap keadilan bagi semua warga negara, bantuan hukum dan konseling menjadi penting. Pemerintah perlu memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses ke layanan ini, terutama bagi mereka yang tidak mampu. Selain itu, pemerintah juga perlu memperkuat pendidikan hukum dan memperluas jaringan kantor bantuan hukum dan konsultasi hukum. Dengan demikian, akses keadilan bagi seluruh warga negara dapat tercapai.

Pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perselisihan hubungan industrial sering kali muncul antara pekerja dan pengusaha atau antara serikat pekerja dengan pengusaha. Untuk mengatasi konflik ini, pemerintah Indonesia telah menyediakan kerangka hukum dan prosedur untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil dan efektif. Dalam pembahasan ini, kita akan menjelajahi proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial di Indonesia, termasuk undang-undang yang mengaturnya, lembaga yang terlibat, dan langkah-langkah yang diambil dalam proses penyelesaiannya.

Pertama, salah satu undang-undang yang mengatur perselisihan hubungan industrial di Indonesia adalah Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mencakup prinsip-prinsip yang harus diikuti dalam penyelesaian perselisihan, termasuk prinsip keadilan, kepastian, kecepatan, dan kebersamaan. Undang-undang ini juga menetapkan lembaga-lembaga yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti Dewan Pengupahan, Pengadilan Hubungan Industrial, dan Badan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (BP-PHI). Kedua, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dengan upaya mediasi. Mediasi adalah upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan melalui perundingan antara pihak-pihak yang terlibat, dengan bantuan seorang mediator netral. Mediator ini biasanya ditunjuk oleh BP-PHI. Jika mediasi berhasil, maka kesepakatan yang dicapai akan menjadi putusan yang mengikat bagi semua pihak. Namun, jika mediasi tidak berhasil, pihak yang terlibat dalam perselisihan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga yang memiliki yurisdiksi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perselisihan hubungan industrial. Prosedur pengadilan diatur dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Selain itu, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Dewan Pengupahan juga memainkan peran penting. Dewan ini bertugas untuk menetapkan upah

minimum dan menyelesaikan perselisihan yang berkaitan dengan upah. Dewan Pengupahan terdiri dari perwakilan pekerja, perwakilan pengusaha, dan perwakilan pemerintah. Selain mediasi, pengadilan, dan Dewan Pengupahan, terdapat juga upaya lain yang dapat dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Contohnya adalah musyawarah antara serikat pekerja dan pengusaha. Musyawarah ini merupakan bentuk perundingan langsung antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan. Jika musyawarah berhasil, maka kesepakatan yang dicapai akan mengikat bagi kedua belah pihak.

Dalam beberapa kasus, ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yang melibatkan banyak pekerja atau serikat pekerja, dapat dilakukan mogok kerja sebagai bentuk protes atau tekanan kepada pengusaha. Mogok kerja merupakan hak yang diatur dalam undang-undang, dan pengusaha tidak boleh melakukan tindakan diskriminasi terhadap pekerja yang mengikuti mogok kerja. Dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, penting juga untuk mencatat adanya lembaga arbitrase yang dapat menjadi pilihan dalam kasus-kasus tertentu. Arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, di mana pihak-pihak yang berselisih menyepakati untuk menyerahkan sengketa mereka kepada seorang arbiter atau panel arbitrase yang netral. Keputusan arbitrase bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan seperti putusan pengadilan.

Pengadilan perdata merupakan salah satu bentuk lembaga peradilan yang berfungsi untuk menyelesaikan sengketa-sengketa antara individu atau entitas hukum dalam hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban perdata. Putusan pengadilan perdata memiliki peran penting dalam menjaga keadilan, menegakkan hukum, dan melindungi hak-hak warga negara. Dalam konteks

Indonesia, pentingnya penerapan hukum dalam putusan pengadilan perdata menjadi sebuah isu krusial yang perlu dipahami dan dihargai oleh seluruh masyarakat. Artikel ini akan membahas beberapa alasan mengapa penerapan hukum dalam putusan pengadilan perdata sangatlah penting, dan bagaimana konsekuensi dari kurangnya penerapan hukum dalam proses peradilan perdata. Pengadilan karena fungsinya memutuskan sengketa antara pihak-pihak yang bersangkutan, keputusan pengadilan menetapkan diterimanya kewajiban dan hak oleh pihak-pihak yang bersengketa tersebut. Pentingnya menjaga keadilan dan kepastian hukum dalam penerapan hukum dalam putusan pengadilan perdata di Indonesia tidak dapat dipandang sebelah mata. Prinsip-prinsip ini merupakan fondasi yang diperlukan untuk menciptakan sistem peradilan yang adil, stabil, dan dapat dipercaya. Dengan menjaga keadilan dan kepastian hukum dalam putusan pengadilan perdata, hak-hak individu terlindungi, kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan terjaga, dan stabilitas sosial serta pertumbuhan ekonomi dapat tercapai. Oleh karena itu, pemerintah, lembaga peradilan, dan masyarakat perlu bekerja sama untuk memastikan penerapan hukum yang adil dan tepat dalam setiap putusan pengadilan perdata di Indonesia.

Penerapan hukum dalam putusan pengadilan perdata di Indonesia memiliki peran penting dalam menjaga keadilan, melindungi hak-hak individu, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan. Dengan adanya penerapan hukum yang baik, masyarakat dapat merasa aman dan terlindungi, investasi dapat berjalan dengan lancar, dan stabilitas sosial dapat terjaga. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan upaya bersama dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk pihak yudikatif, eksekutif, legislatif, dan masyarakat, untuk memastikan bahwa hukum diterapkan

secara adil dan efektif dalam setiap putusan pengadilan perdata.

Hasil analisis putusan. Penggugat dalam gugatannya menyatakan diangkat sebagai Pjs. (Pejabat Sementara) Kepala Pos Teluk Dalam pada tanggal 01 Januari 2017, hal ini bersesuaian dengan bukti P-1 yang identik sama dengan bukti T-1 yaitu Surat Keputusan Promosi Nomor : 2016/12/0000202 atas nama Penggugat, tanggal 01 Januari 2017; Gugatan Penggugat pada angka 3 menyatakan sekitar bulan Desember adanya temuan dari Tim Audit yang ditugaskan oleh Tergugat ketika Penggugat menjabat sebagai Kepala Pos Teluk Dalam, di mana dalam temuan itu ditemukan adanya 3 (tiga) konsumen pada PT. Mega Auto Finance mengajukan Pelsus (pelunasan khusus), yang nilai nominal yang dibayarkan tidak sama dengan yang diajukan, sebesar Rp1.607.000,- (satu juta enam ratus tujuh ribu rupiah); Pada tanggal 19 Juni 2020, Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, hal ini bersesuaian dengan bukti P-3 yang identik sama dengan bukti T-2, yaitu dari Surat dari Direktur Utama *in casu* Tergugat Nomor : 049/MAF/HRD/VI/2020, perihal : Pemberhentian sebagai karyawan Tetap PT Mega Auto Finance, tanggal 19 Juni 2020; Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran Pasal 32 Ayat 12 Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance yang berbunyi : “ Tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mengakibatkan kerugian baik bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, baik berupa kerugian materiil maupun imateriel” (*vide*: bukti T.3); Penggugat menyampaikan klarifikasi secara tertulis kepada Tergugat tentang penjelasan atas selisih bayar Pelsus (Pelunasan Khusus) senilai Rp. 1.607.000,- (Satu juta enam ratus ribu rupiah) yang dilakukan oleh 3 (tiga) konsumen saat Penggugat menjabat sebagai Kepala Pos Teluk Dalam, hal ini

bersesuaian sebagaimana bukti P-5, yaitu Surat Pernyataan yang dibuat oleh Fukirmawi Gea *in cassue* Penggugat, tanggal 03 Juli 2020;

Penggugat melalui kuasa hukumnya telah melayangkan surat somasi sebanyak 2 (dua) kali kepada Tergugat agar Tergugat membayar semua hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat, hal ini bersesuaian dengan bukti P-7, yaitu Surat Somasi Ke-II No. 24/SHR/Somasi/VIII/2020, tanggal 26 Agustus 2020; Upaya penyelesaian secara bipartit atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak terdapat titik temu, sehingga Penggugat menyampaikan permasalahan perkara *aquo* pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan anjuran sebagaimana bukti P-6, yaitu Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara No. 565/670/-6/DTK/IV/2021, tanggal 22 April 2021, yang pada pokoknya menganjurkan agar Tergugat membayarkan hak-hak ketenagakerjaan Penggugat; Pada Putusan Kasasi No. 1760 K/Pdt.Sus-PHI/2021 oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung berpendapat : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya bukti pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat, maka Penggugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku; Peristiwa perselisihan hubungan industrial dan tanggal pemutusan hubungan kerja telah ditetapkan tanggal 19 Juni 2020 SEBELUM BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA BESERTA PERATURAN PELAKSANAANYA, maka sesuai Pasal 100 Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 dalam mengambil putusan, hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan,

dan keadilan maka untuk penerapan hukum masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanpa terbukti adanya kesalahan dari penggugat, maka demi keadilan sesuai ketentuan Pasal 164 Ayat (3) Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas Uang Pesangon sebesar 2 (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)

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. KESIMPULAN

Dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, pemberi kerja juga harus mematuhi ketentuan yang mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan perjanjian atau penetapan pengadilan. Selain itu, Pasal 156 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengharuskan pengusaha membayar pesangon kepada pekerja/buruh yang diberhentikan. Hak-hak pemutusan lainnya yang sesuai, seperti upah yang belum dibayarkan, uang pesangon, cuti yang belum diambil, atau manfaat lainnya, juga harus diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kontrak kerja yang berlaku.

Penerapan Hukum dalam putusan menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya bukti pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat, maka Penggugat berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Peristiwa perselisihan hubungan industrial dan tanggal pemutusan hubungan kerja telah ditetapkan tanggal 19 Juni 2020 sebelum berlakunya Undang - Undang Republik

Indonesia nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja beserta peraturan pelaksanaannya, maka sesuai Pasal 100 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam mengambil putusan, hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan maka untuk penerapan hukum

#### b. Saran

Disarankan bagi pembuat regulasi bahwa perlu adanya menambahkan ketentuan kebijakan terperinci yang memastikan prosedur yang adil dan transparan dalam proses pemutusan hubungan kerja untuk memberikan perlindungan hukum. Selain itu, penting juga memastikan adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif, seperti melalui lembaga arbitrase tenaga kerja atau pengadilan kerja, untuk memastikan bahwa pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak dapat memperoleh ganti rugi yang pantas dan keadilan yang layak. Seluruh upaya harus dilakukan untuk memperkuat hak-hak pekerja/buruh agar mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang adil dan terjamin keberlanjutannya.

Disarankan agar penegak hukum melakukan penerapan hukum dengan memperhatikan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Penting bagi pengadilan untuk mengedepankan ketegasan dalam menegakkan hukum yang berlaku, dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam kasus tersebut. Selain itu, penting juga untuk memastikan konsistensi dalam penafsiran hukum antara putusan pengadilan negeri dan putusan Mahkamah Agung, sehingga dapat menghindari kebingungan dan ketidakpastian di kalangan masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

Asikin, Zainal., *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta : 1993.  
Bachtiar., *Metode Penelitian Hukum*, Unpam Press, Banten : 2018.

Dewi, Gemala., *Hukum Acara Perdata Peradilan Agama di Indonesia*, Kencana, Jakarta:2005.

Hadjon, Philipus. M., *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya : 1988.

\_\_\_\_\_, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip - Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, PT Bina Ilmu. Surabaya : 1987.

Harjono, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi : 2008.

Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Khakim, Abdul., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2003

Marbun, Jaminuddin., *Pengantar Hubungan Industrial Di Indonesia*, USU Press, Medan : 2022.

Mertokusumo, Sudikno ., *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta: 1988.

Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung : 2014

Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta : 2012.

Rahardjo, Satjpro., *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta : 2003.

Ramly, Lanny., *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya : 2008.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG DI PUTUSKAN HUBUNGAN  
KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT MEGAAUTO FINANCE**

Apriana Laia <sup>1)</sup>, Erdin Simamora <sup>2)</sup>, Jaminuddin Marbun <sup>3)</sup>, Alusianto Hamonangan <sup>4)</sup>

- Setiono., *Rule of Law*, Disertasi, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta : 2004
- Subekti, R., *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Intermasa, Jakarta : 1991
- Suprihanto, John., *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, BPEE Yogyakarta, Yogyakarta : 2002.
- Vina, Grace., *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*. Yogyakarta : 2016

**Perundang-undangan :**

- Undang - Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang - Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang - Undang Republik Indonesia No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja