

**TINJAUAN TENTANG HAK-HAK NORMATIF PEKERJA BAGI TENAGA KERJA  
ATAS DILAKUKANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN  
YANG MENGALAMI KESULITAN FINANSIAL  
(Studi pada PT. Macan Yaohan Medan)**

Oleh:

Carina <sup>1)</sup>

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

Muhammad Yasid <sup>3)</sup>

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

E-mail:

[xuejuing@gmail.com](mailto:xuejuing@gmail.com) <sup>1)</sup>

[syawalsiregar59@gmail.com](mailto:syawalsiregar59@gmail.com) <sup>2)</sup>

[yasidfakultashukum@gmail.com](mailto:yasidfakultashukum@gmail.com) <sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*The research objectives are: 1) to describe the implementation of the normative rights of employees of PT Macan Yaohan; 2) to analyze the suitability of the normative rights received by employees of PT Macan Yaohan with the applicable regulations; 3) to review the legal considerations the judge granted part of the plaintiff's lawsuit related to industrial relations regarding termination of employment by a company experiencing financial difficulties. The results of the study are: 1) The normative rights of PT Macan Yaohan's employees after the layoffs cannot be fully fulfilled, only in the form of severance pay with an amount according to the length of service, with the excuse that the layoffs had to be carried out because the company was experiencing financial difficulties; 2) Completion of the normative rights of workers on termination of employment (PHK) of PT Macan Yaohan who is experiencing financial difficulties is in accordance with law number 13 of 2003 in the form of 1 time severance pay under the provisions of Article 156 paragraph (2), 1 year service reward pay times the provisions of Article 156 paragraph (3) and compensation of 15% in accordance with the provisions of Article 156 paragraph (4) Law number 13 of 2003 concerning Manpower; 3) The judge's legal considerations granted part of the plaintiff's lawsuit over the settlement of the normative rights of labor employees carried out by PT Macan Yaohan, namely in accordance with Article 154: Termination of employment is carried out due to a loss occurring in a company. The judge's decision does not have a setting opinion because it takes into account the company's financial difficulties, so it is impossible to force the company to fully pay workers' rights.*

**Keywords:** *Normative rights of workers, Termination of Employment*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian yaitu: 1) untuk mendeskripsikan pelaksanaan hak normatif karyawan PT Macan Yaohan; 2) untuk menganalisis kesesuaian hak normatif yang diterima karyawan PT Macan Yaohan dengan peraturan yang berlaku; 3) untuk mengkaji pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan penggugat terkait hubungan industrial atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang mengalami kesulitan finansial. Hasil penelitian yaitu: 1) Hak-hak normatif karyawan tenaga kerja PT Macan Yaohan sudah dilakukannya PHK tidak dapat dipenuhi seluruhnya, hanya berupa uang pesangon dengan besaran sesuai dengan masa kerja, dengan alasan PHK terpaksa dilakukan karena perusahaan mengalami kesulitan keuangan; 2) Penyelesaian hak-hak normatif pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Macan Yaohan yang mengalami kesulitan keuangan sudah sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 berupa uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3) Pertimbangan hukum hakim mengabulkan sebagian gugatan penggugat atas penyelesaian hak-hak normatif karyawan tenaga kerja yang dilakukan PT Macan Yaohan yaitu sesuai Pasal 154: Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan akibat kerugian terjadi pada suatu perusahaan. Putusan hakim tidak ada seting opinion karena mempertimbangkan keadaan kesulitan keuangan perusahaan sehingga tidak mungkin memaksa perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sepenuhnya.

**Kata Kunci: Hak-Hak Normatif Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja**

## 1. PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamatkan bahwa setiap warga masyarakat mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut dapat diartikan semua warga negara Indonesia yang ingin dan memiliki kemampuan dalam bekerja dapat diberikan suatu pekerjaan agar mendapatkan penghidupan yang layak sebagai bentuk pemberian hak yang dilindungi hukum.

Permasalahan pekerjaan tidak pernah terpelas dari permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja sudah pasti berakibat para pekerja kehilangan pekerjaannya atau mata pencahariannya yang berarti bahwa pekerja tersebut akan beralih statusnya yang sebelumnya sebagai pekerja menjadi tidak bekerja lagi dengan berbagai akibat yang ditimbulkannya, sehingga PHK sebaiknya tidak dilakukan dalam rangka penjaminan kepastian dan ketenteraman hidup bagi para tenaga kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja juga awal ketidakpastian yang dirasakan pekerja, sebab setelah tidak lagi bekerja secara otomatis tidak memiliki penghasilan yang berdampak besar bagi ekonomi diri sendiri maupun keluarganya.

Perlindungan hukum bagi pekerja dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan perlindungan agar hak-hak sebagai orang yang bekerja pada suatu perusahaan

diperhatikan dan dilindungi tidak secara semena-mena oleh pihak pengusaha, dan diberi jaminan bahwa ada hukum yang melindungi dan kesejahteraan para karyawan terpenuhi. Perusahaan tidak diperkenankan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara sewenang-wenang, artinya PHK harus dilakukan seandainya perusahaan berada pada situasi yang tidak memungkinkan atau tidak dapat menghindari PHK tersebut.

Pemberlakuan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja sebagai pengganti peraturan yang baru serta sebagai bentuk implementasi dari undang-undang ketenagakerjaan, ternyata ada perbedaan dalam kaitannya dengan pesangon bagi tenaga kerja yang terkena PHK. Karyawan yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja pada undang-undang yang baru tersebut sudah tidak lagi menyebutkan adanya pesangon berupa 2 kali lipat dari ketentuan sebagaimana Undang-undang sebelumnya. Tidak adanya pesangon 2 kali lipat inilah disebabkan karena adanya suatu pertimbangan salah satunya pertimbangan efisiensi perusahaan.

Alasan adanya efisiensi perusahaan ini bukan berarti undang-undang yang baru tidak berpihak untuk membela para karyawan yang kena imbas PHK, sebab terjadinya PHK oleh pihak perusahaan harus melalui prinsip keadilan dan tetap menciptakan hubungan industrial yang baik bagi pekerja maupun pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan sebagai suatu tindakan

ataupun sebagai langkah alternatif terakhir dari adanya suatu hubungan kerja, sehingga pertimbangan PHK harus dilakukan dengan matang serta wajib dikomunikasikan antara kedua belah pihak baik pekerja maupun pemberi kerja, sehingga pelaksanaan PHK tidak menimbulkan kerugian.

Perusahaan yang dengan terpaksa melakukan PHK dengan dugaan adanya keadaan memaksa sebagai akibat dari kondisi perusahaan yang mengalami kesulitan finansial adalah PT Macan Yaohan Medan. PT Macan Yaohan tidak memberikan alasan kepada karyawan tentang keputusannya melakukan PHK, sehingga memicu terjadinya perselisihan antara karyawan dengan pengusaha, hal ini mengakibatkan karyawan berada dalam posisi ketidakpastian.

Tidak adanya titik temu meskipun perselisihan pemutusan hubungan kerja, meski telah dilakukan perundingan antara perusahaan dengan karyawan (bipartit) serta melibatkan pihak ketiga serikat buruh dan pemerintah (tripartit), konsiliasi dan mediasi, maka perselisihan tersebut diselesaikan melalui peradilan hubungan industrial.

Berdasarkan pasal 5 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 sebagai dasar atau pedoman jika terjadi suatu perselisihan dan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dapat dilakukan dengan cara konsiliasi atau dengan metode mediasi dalam hal perselisihan dan jika tidak mencapai kesepakatan, selanjutnya salah satu pihak diperkenankan untuk melakukan pengajuan gugatan. Berdasarkan dasar tersebut karyawan PT Macan Yaohan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Kota Medan.

Berdasarkan putusan Nomor 158/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Medan atas gugatan pihak karyawan PT Macan Yaohan Group yang diwakili oleh Duma Tambunan dkk, memutuskan bahwa pihak perusahaan diwajibkan membayar: a)

pesangon sebesar 2 kali dari apa yang telah disebutkan pada pasal 156 (2), b) uang penghargaan masa kerja besarnya satu kali dari yang disebutkan pada pasal 156 (3) dan c) uang penggantian hak 15 % dari pasal 156 (4), serta d) upah proses hak-hak para penggugat, namun sampai diputuskannya perkara tersebut, pihak tergugat belum membayarkan sepeserpun hak para pengugat sebagaimana putusan hakim.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Hak normatif dapat dikatakan sebagai hak dasar bagi orang yang bekerja. Hak dasar diatur, dilindungi serta mendapatkan jaminan yang terdapat dalam peraturan perundangan. Terpenuhinya suatu hak normatif bagi para pekerja memiliki dampak yang begitu berarti terlebih untuk pemenuhan hubungan industrial yang baik diantara para pekerja dan pemberi kerja. Hak-hak normatif yang harus dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja adalah upah minimum sesuai ketentuan, pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dalam kondisi apapun, hak perlindungan sosial, hak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan, hak mendapatkan insentif lebih, adanya rehat sebentar, adanya organisasi, adanya bentuk perlawanan akibat tidak terpenuhinya hak-hak karyawan, tidak ada pemberitahuan sakit bekerja sesuka hati tapi gaji harus diberikan dan hak cuti.
2. Kesahian hukum adalah sesuatu yang sama dimana kesamaan itu sifatnya tegas baik ketentuannya maupun dari segi keputusan hakimnya. Kepastian hukum ini mendasari proses kehidupan yang tertata, disiplin, berkesinambungan, optimis tidak goyah pada suatu kondisi keadaan yang bersifat subjektif yang ada dalam kehidupan bermasyarakat. Gustav Radbruch menjelaskan adanya 4 (empat) hal yang bersifat mendasar arti dari kepastian hukum, yaitu: hukum

bersifat positif yang artinya bahwa hukum merupakan suatu perundang-undangan dan hukum itu didasarkan pada suatu fakta yang ada yang berarti berarti berdasarkan kenyataan yang ada, dan fakta ini juga harus dirumuskan menggunakan teknik atau cara yang jelas dengan tujuan untuk meminimalisasi kekeliruan dalam mengungkapkan maknanya, serta hukum positif tidak boleh diubah dengan mudah.

3. Karyawan merupakan individu yang memberikan waktu dan tenaga serta pikirannya dan sanggup dan atau sanggup melaksanakan tugas yang harus dikerjakan agar mendapatkan barang atau jasa guna meningkatkan kesejahteraan hidupnya atau keluarga (Pasal 1 dan 2 undang-undang No 13 tahun 2003. Perlindungan hukum tidak mengenal adanya perbedaan ras, agama, jenis kelamin. Bagian penting atau bagian pokok negara dikatakan negara yang berlandaskan hukum merupakan adanya suatu pengakuan dan atau suatu perlindungan hukum. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penulisan karya ilmiah yang dilakukan ini bersifat yuridis normatif yakni pendekatan penelitian hukum dengan cara meneliti asas, norma serta kaidah. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu penelitian dilakukan dengan melibatkan semua unsur-unsur hukum yang mampu mengubah yang sebenarnya dimana fenomena tersebut terjadi di tengah masyarakat guna memberi solusi suatu masalah. Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu penulis akan menggambarkan peraturan perundang-undangan menggunakan referensi hukum dan penerapan secara

langsung yang menyangkut problem yang dikaji. Penulis mengkaji dan menganalisis hak-hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan akibat adanya kesulitan keuangan yang dialami. Penelitian juga merupakan penelitian hukum normatif yaitu penelitian dilakukan melalui bahan-bahan pustaka atau data yang berupa data sekunder. Penulis berpedoman pada bahan pustaka yang menjadi sumber rujukan dimana informasi sumber utama untuk mengkaji lebih dalam sebuah kasus.

Sumber data yang digunakan terdiri dari sumber hukum primer, sekunder dan sumber hukum tersier:

1. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan yang terdiri dari peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Hukum Perdata beserta peraturan pelaksanaannya.
2. Referensi hukum sekunder yaitu bahan pustaka, jurnal, pendapat pakar, perkara-perkara yang menyangkut hukum, yurisprudensi, hasil seminar terkait perkara penelitian
3. Referensi hukum tersier, adalah sumber hukum terkait penjabaran tentang sumber hukum primer serta sumber hukum sekunder tentang UU, majalah hukum dll.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pelaksanaan Hak-Hak Normatif Karyawan Tenaga Kerja Pt Macan Yaohan

Hak normatif dalam pelaksanaannya menjadi salah satu alat atau cara perlindungan terhadap suatu tindakan pemanfaatan sepihak atau eksploitasi terhadap pekerja oleh pengusaha yang muncul dan berkembang dalam kondisi apabila kedua belah pihak tidak memahaminya.

Hak-hak normatif yang diterima pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Upah Minimum

Berdasarkan pada Pasal 88 ayat (4) (UU No. 13 Tahun 2003) memberikan kewenangan dan atau kewajiban kepada pemerintah untuk menetapkan upah minimum yang disesuaikan dengan dasar atau kebutuhan untuk hidup layak melalui pertimbangan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dijadikan sebagai acuan perusahaan pada daerah tertentu untuk memberikan upahnya kepada pekerja. Upah minimum meliputi upah minimum Kabupaten dan / Kota (UMK) dan atau Upah Minimum Provinsi. Penerapan upah minimum diberlakukan bagi pekerja pada suatu perusahaan yang telah bekerja dan telah memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, artinya pekerja yang diatas 1 tahun harus diatas UMK tersebut.

Standar penetapan upah minimum diantaranya adalah pertimbangan kebutuhan hidup layak. Penetapan upah minimum didasarkan pada standar kebutuhan seorang pekerja lajang agar dapat hidup secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Upah Minimum Kota Medan tahun 2015 pada saat terjadinya PHK adalah sebesar Rp. 2.037.000,- untuk seorang pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun, sedangkan upah tenaga kerja yang diterima para pekerja sebulan adalah Rp. 2.269.960,- Sehingga perusahaan masih mampu membayar upah kepada karyawan sesuai dengan ketentuan UMK Medan.

Berdasarkan UMK dan besaran gaji yang diterima karyawan PT Macan Yaohan, maka hak-hak normatif pekerja karyawan PT Macan Yaohan yang berupa upah dapat dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### b. Pesangon

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib baginya memberikan pesangon, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pekerja

yang memasuki usia pensiun dan pekerja tidak diikutkan oleh perusahaan sebagai peserta program pensiun, maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon yang jumlahnya disesuaikan dengan Pasal 156 ayat (2) dikalikan 2 (dua) serta uang penghargaan masa kerja yang besarnya 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

PHK atau berakhirnya hubungan kerja yang diakibatkan pekerja tersebut meninggal dunia, maka yang mendapatkan sejumlah uang adalah ahli warisnya, dengan besaran perhitungan sama dengan perhitungan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

PT Macan Yaohan telah menginisiasi pertemuan dengan karyawan sebanyak 2 kali pada tanggal 13 Mei dan 20 Mei 2015 dengan menyampaikan alasan penghentian operasional perusahaan dan atas penutupan tersebut karyawan PT Macan Yaohan akan diberikan kompensasi/uang pisah sesuai dengan masa kerjanya. Uang pisah inilah sebagai bentuk penyelesaian hak tenaga kerja yang dilakukan perusahaan.

Penyelesaian hak-hak tenaga kerja melalui pertemuan secara bipartit yang dilakukan pihak perusahaan melalui penawaran adanya uang pisah dengan besaran yang yang diberikan kepada setiap karyawan berbeda-beda disesuaikan dengan masa kerja. Uang pisah ini oleh pihak perusahaan disebut dengan pesangon, namun besarnya pesangon tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Istilah uang pisah juga tidak sesuai dengan peraturan perundang-perundangan. Pada putusan nomor 44/Pdt.Sus-

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

c. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial sebagai upaya melindungi tenaga kerja bidang sosialnya yang dilakukan pemerintah melalui badan yang dibentuk sebagai penyelenggara jaminan sosial. Setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik yang pada pemerintahan dan non pemerintah diwajibkan untuk diikutsertakan dalam suatu rencana atau layanan dalam bentuk program sosial, jaminan yang menyangkut kematian, jaminan yang menyangkut hari tua dan lain sebagainya. Pekerja dan pengusaha atau disebut dengan pemberi kerja juga wajib diikutkan dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional yang dikelola oleh badan yang menyelenggarakan jaminan kesehatan. Karyawan PT Macan Yaohan mendapatkan hak normatif berupa jaminan Kesehatan melalui kepesertaan BPJS Kesehatan yang ditanggung perusahaan.

## 2. Tinjauan Penyelesaian Hak-Hak Normatif Karyawan Tenaga Kerja Yang Dilakukan PT Macan Yaohan

Penyelesaian hak-hak normatif pekerja dilakukan melalui pengadilan sebanyak dua kali pengajuan. Pertama, diajukan oleh 16 orang karyawan pada tahun 2015 dan 1 orang karyawan pada tahun 2016. Kedua pengajuan gugatan ini dilakukan oleh karyawan dengan alasan karena sebagian karyawan merasa bahwa penyelesaian hak-hak normatif karyawan yang seharusnya mereka terima atas dilakukannya pemecatan oleh pihak perusahaan tidak layak dan tak sesuai dengan UU.

Pengajuan gugatan oleh sebanyak 16 orang karyawan PT Macan Yaohan dilakukan pada tanggal 1 September 2015 melalui kuasa hukumnya dan diterima Pengadilan Negeri Medan dengan nomor kasus 158/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn dengan tuntutan pembayaran gaji penggugat sejak bulan Mei 2015 dan membayar uang pesangon sebesar 2) kali dari 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) dengan total seluruh hak para penggugat yang harus dibayarkan tergugat sebesar Rp. 1.192.680.650,- (satu miliar seratus sembilan puluh dua juta enam ratus delapan puluh ribu enam ratus lima puluh rupiah).

Berdasarkan gugatan tersebut, pengadilan menghukum PT Macan Yaohan selaku tergugat untuk membayar hak-hak para penggugat berupa uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 th 2003 dengan total Rp. 595.947.250,- (lima ratus sembilan puluh lima juta sembilan ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus lima puluh rupiah).

Pengajuan gugatan kedua dilakukan oleh salah seorang karyawan. Berdasarkan putusan nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn yakni gugatan salah satu mantan karyawan PT Macan Yaohan yang bernama Harmaliah melalui kuasa hukum Teuku Raja Arif Faisal SH., Ilham Siddik Lubis SH., Hasan Basri SH., dan Juhari SH., MH, Para Advocat & Legal Consultant yang tergabung pada kantor Pusat Bantuan Hukum Serikat Guru Indonesia Sumatera Utara (Pusbakum SeGI-SUMUT), Beralamat kantor di Jl. Bilal Ujung Gg. Arimbi No.1 Kecamatan Medan Timur Kota Medan, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 8 Februari 2016 dengan putusan bahwa pengajuan gugatan karyawan PT Macan Yaohan

kepada pihak perusahaan pada pokoknya adalah menuntut pembayaran hak karyawan atas pemberhentian sebelah pihak dan disesuaikan dengan aturan peraturan yang berlaku yakni uang pengganti hak pekerja, upah yang harus dibayarkan kepada pekerja jika dia sudah tidak dipekerjakan karena perusahaan bangkrut, pengganti hak dan upah proses dengan total gugatan sebesar Rp. 78.881.110,-, namun oleh majelis hakim hanya dikabulkan sebagian yakni uang yang diberikan kepada seseorang karena perusahaan memutuskan secara sepihak karena alasan tertentu, uang sebagai penghargaan atas loyalitas selama masih aktif dalam perusahaan, askes dengan total sebesar Rp. 49.161.626,-.

### **3. Pertimbangan Hukum Hakim Mengabulkan Sebagian Gugatan Penggugat Terkait Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Yang Mengalami Kesulitan Finansial**

PT Macan Yaohan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail barang (swalayan), pada tanggal 11 Mei 2015 seluruh karyawan dikumpulkan dan pihak perusahaan mengumumkan bahwa seluruh outlet Macan Yaohan pada 13 Mei 2015 resmi ditutup dengan alasan pailit, sehingga dengan terpaksa perusahaan merumahkan seluruh karyawannya. Disebutkan dalam putusan:

Bahwa sebelum perusahaan ditutup, Tergugat I terlebih dahulu melakukan pertemuan dan pemberitahuan kepada pekerja tentang kondisi keuangan Tergugat I yang sudah tidak mungkin lagi meneruskan usaha Tergugat I dan Tergugat I akan melakukan penutupan dan Penghentian Operasional Perusahaan pada tanggal 11 Mei 2015 (vide pasal 151 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: dan Tergugat I akan memberikan uang pisah/*good will*, sesuai dengan kemampuan Tergugat.

Berdasarkan uraian kutipan putusan di atas penyebab perusahaan

melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan kondisi keuangan perusahaan sebagai penyebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan atas dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut perusahaan akan memberikan uang pisah yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Penutupan perusahaan yang berakibat pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT Macan Yaohan telah ditetapkan pengadilan dikarenakan perusahaan mengalami kesulitan keuangan dengan berbagai penilaian hakim memutuskan:

1. Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang dilakukan Tergugat I 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. Solusi agar terhindar dari pemberhentian sepihak dari perusahaan, 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 Pemutusan Hubungan Kerja kepada Karyawan;

Alasan hakim tidak mengabulkan gugatan karyawan secara keseluruhan dengan pertimbangan bahwa pemutusan hubungan kerja akibat kesulitan keuangan dimana pihak perusahaan telah bangkrut dan ini menjadi alasan seorang hakim memutuskan hanya komponen yang sangat penting yang dibayarkan yaitu masa kerja dan upah sebagaimana yang didalilkan oleh penggugat dan tidak terbantahkan, sehingga masa kerja dan upah tersebutlah yang menjadi dasar penghitungan hak-hak penggugat, maka tergugat berkewajiban memberikan hak-hak yang harus diterima oleh penggugat dengan besaran uang pesangon adalah sebesar 1 kali dari ketentuan Pasal 156 yang terdapat pada ayat (2), selanjutnya adalah uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tahapan penyelesaian pemutusan hubungan kerja telah dilakukan sebagaimana peraturan perundang-undangan 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 secara 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 industri memberi ganti rugi sebagaimana yang telah disepakati karyawan pada perundingan secara bipartit, namun beberapa karyawan tidak menerima putusan tersebut, sehingga terjadi pengaduan kepada pihak industrial dan keputusan akan dikeluarkan oleh pengadilan. 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 uang pesangon, uang penghargaan masa kerja



dan uang 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 tahun s/d 3 tahun sebesar 1 bulan upah;
2. Masa Kerja 3 tahun s/d 6 tahun sebesar 1,5 bulan upah;
3. Masa Kerja 6 tahun 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 Nomor 11 Tahun 2020 menyebutkan:

1. Pasal 154 A huruf poin 1 huruf c: pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.

Pasal tersebut memberikan kepastian hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dikarenakan mengalami kerugian secara terus menerus. Hal ini juga diperkuat dengan putusan pengadilan yang menyebutkan bahwa Pemutusan 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 sebagaimana telah diubah UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, 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 Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan cara konsiliasi atau mediasi namun tidak mencapai adanya kata sepakat, maka pihak yang beselisih tersebut dapat mengajukan suatu gugatan kepada Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial.

Peraturan perundang-undangan memberikan jalur penyelesaian sengketa pekerja dengan lebih menitikberatkan musyawarah untuk mencapai kata seakat melalui bipartit, namun jika sudah dilakukan musyawarah tetap tidak menemukan jalan keluar dapat dilanjutkan melalui tripartite, dan jika tidak ada kesepakatan pula, baru dilanjutkan melalui pengadilan.

Kedua peraturan ini menunjukkan adanya kepastian hukum, dimana kesahian ataupun kepastian itu menurut Mertokusumo, kepastian hokum itu adalah bahwa hukum itu harus berlaku tegas tanpa pandang bulu. Kepastian hukum itu harus berlandaskan aturan dan peraturan yang sah dan dilakukan oleh orang yang telah ditetapkan oleh pemerintah, berintegritas dan wajib dipatuhi.

Berdasarkan alasan diatas hakim memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah sebagaimana yang tertuang dan diamanatkan pasal 164 (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam pasal 154 A poin (1) huruf c, 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.

Berdasarkan uraian di atas pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang

telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya serta dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan pengusaha, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal tertentu yang ebrakibat berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut Much Nurachmad pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Jadi menurut kedua pendapat tersebut putusnya hubungan kerja dilakukan dikarenakan sebab-sebab dan berakibat berakhir pula hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan.

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting. Mengenai ijin untuk memutuskan hubungan kerja yang bersifat publik diatur dalam Undang-undang nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Bagi pekerja, PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja yang memahami prosedur kerja di perusahaannya.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang dimaksud apabila antara pengusaha dan karyawan terjadi suatu kondisi tertentu di luar perjanjian kerja atau keadaan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan, baik yang bersumber dari pengusaha maupun dari pekerja. Keadaan tertentu tersebut dapat dihindari manakala pengusaha dalam menghadapi para pekerja menerapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif.
3. Menjalin hubungan baik dengan pekerjanya.

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 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun proses atau prosedur penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan alasan ini tetap dilakukan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan pemutusan kerja 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. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 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. Perturan atau perundang-undangan ini memberi jalan dalam penyelesaian sengketa antara pekerja dan majikan atau pengusaha dengan lebih menekankan adanya suatu musyawarah untuk mencapai kata mufakat

Perselisihan PHK termasuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

perusahaan dengan alasan mengalami kesulitan keuangan berdasarkan Undang-Undang PPHI wajib adanya dilakukan melalui suatu upaya penyelesaian musyawarah mufakat terlebih dahulu, yaitu melalui perundingan bipartit.

Proses penyelesaian melalui bipartit yang pada akhirnya tidak juga menemukan titik temu atau kata sepakat, maka Langkah selanjutnya yaitu dilakukan melalui tripartit yaitu mediasi dan konsolidasi. Jika usaha penyelesaian melalui tripartit juga menemui kegagalan, para pihak baru dapat meneruskan perselisihannya melalui jalur litigasi yaitu dengan cara menggugat pihak lain ke Pengadilan Hubungan Industrial.

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

Alasan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak secara rinci diatur dalam Undang-undang PPHI, namun prosedur PHK dengan alasan ini tetap dilakukan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## 5. SIMPULAN

1. Hak-hak normatif karyawan tenaga kerja PT Macan Yaohan sesudah dilakukannya PHK tidak dapat dipenuhi seluruhnya, hanya berupa uang pesangon dengan besaran sesuai dengan masa kerja, dengan alasan PHK terpaksa dilakukan karena perusahaan mengalami kesulitan keuangan.

2. Penyelesaian hak-hak normatif pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) PT Macan Yaohan yang mengalami kesulitan keuangan sudah sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 berupa uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Pertimbangan hukum hakim mengabulkan Sebagian gugatan penggugat atas penyelesaian hak-hak normatif karyawan tenaga kerja yang dilakukan PT Macan Yaohan yaitu sesuai Pasal 154: PHK dapat dilakukan akibat perusahaan mengalami kerugian terus menerus. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 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. Putusan hakim tidak ada seting opinion karena mempertimbangkan keadaan kesulitan keuangan perusahaan sehingga tidak mungkin memaksa perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sepenuhnya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. 2005. Jakarta: Sinar Grafika
- Ibrahim, Jhony. 2006. *Teori dan Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang*

- Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*. Jakarta: Visimedia
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2013. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soemiro, Ronny Hanitijo. 2009. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sunindhia, Y.W dan Ninik Widyanti. 1998. *Masalah PHK dan Pemogokan*. Jakarta: Bina Akasara
- Simanjuntak. 2007. D. Danny H. *PHK dan Pesangon Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

### **B. Peraturan Perundang-undangan**

- 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

### **C. Jurnal**

- Kasim, Umar. 2004. Hubungan Kerja dan  
Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal  
Hukum* Vol. 2.