

## **KONSEKUENSI HUKUM BAGI PENGUSAHA YANG MENGAKHIRI HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK PUTUSAN NO.100./Pdt.Sus-PHI/2019/PN.JKT.Pst**

Isasari Harefa <sup>1</sup>, Elfrida Ratnawati <sup>2</sup>

Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia <sup>1,2</sup>

E-mail: [isasariharefa05@gmail.com](mailto:isasariharefa05@gmail.com) <sup>1</sup>, [elfrida.r@trisakti.ac.id](mailto:elfrida.r@trisakti.ac.id) <sup>2</sup>

### **History:**

Received : 25 Februari 2023

Revised : 10 Maret 2023

Accepted : 23 April 2023

Published : 25 May 2023

**Publisher:** Fakultas Hukum Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-ShareAlikeCCBY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah putusan hakim dalam putusan No. 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. tentang pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sudah sesuai dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan Survei Deskriptif. Penyelesaian sengketa ini diselesaikan melalui lembaga bilateral, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Ia berstatus tetap dan jika diakhiri atau diputus hubungan kerjanya harus tetap berpedoman pada ketentuan hukum yang berlaku. Karena pemutusan hubungan kerja terjadi dengan mengabaikan proses hukum yang berlaku dan pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran atau kelalaian penggugat, maka menurut pertimbangan hukum sebelumnya, pengadilan memutuskan, memerintahkan tergugat untuk membayar ganti rugi kepada penggugat, berupa tunjangan pensiun atau pesangon dalam jumlah dua kali dari jumlah yang ditentukan dalam Pasal 156 (2), Pemberian Tunjangan Penghargaan menurut Pasal 156 (3), dan satu kali uang penggantian hak menurut Pasal 156 (4).

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, PHK, Pengusaha

### **Abstract**

*This study aims to determine whether the judge's decision No. 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. regarding employers who unilaterally terminate employment is in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law on Job Creation No. 11 of 2020. Job Creation Law No. 11 of 2020. This research uses a Descriptive Survey. The settlement of this dispute is resolved through bilateral institution, mediation, conciliation or arbitration. He has a permanent status and if his employment is over or terminated, he must still be guided by the applicable legal provisions. Because the termination of employment occurred in disregard of the applicable legal process and because the termination of employment was not due to the plaintiff's misconduct or negligence, the court, according to the preceding legal considerations, ordered the defendant to pay in the amount of twice the amount specified in Article 156 (2), an award allowance pursuant to Article 156 (3), and one time compensation pay pursuant to Article 156 (4).*

**Keywords:** Employment, Termination of Employment, Employee

## **PENDAHULUAN**

Ada tiga hal yang saling berkaitan ketika berbicara tentang dunia kerja, antara lain: pekerja, pengusaha, dan pemerintah, di mana hal ini juga didasarkan pada nilai yang mewakili keseluruhan dalam moralitas dan UUD 1945 yang hidup dan berdaulat di atas kepribadian Bangsa Indonesia dan Kebudayaan Nasional (Harefa & Fatolosa Hulu, 2020). Pemerintah dalam menjalankan wujud dari hubungan industrial dengan Pancasila dilaksanakan dalam mewujudkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini memiliki

tujuan dalam hal memanfaatkan para buruh secara benar dan manusiawi (Atsar & Fadlian, 2022).

Kerja sama yang dibangun oleh buruh dan majikan memiliki hubungan timbal balik, yang mana para buruh dapat melangsungkan kehidupan keluarganya dengan memiliki penghasilan tetap, sedangkan majikan/perusahaan mendapatkan hasil dari buruh melalui tenaga dan pikiran dalam memajukan perusahaannya (PURBA, 2012). Para pengusaha/perusahaan banyak yang menutup usahanya karena alasan-alasan tertentu, selain karena sudah tidak mampu membayar upah para pekerja, tidak sedikit juga perusahaan gulung tikar karena merugi yang disebabkan oleh produk yang diproduksi pesaingannya semakin ketat (Putra et al., 2019). Juga ada perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena dianggap mengundurkan diri karena mangkir dari tempat kerja, seperti yang terjadi pada PT Bina Baru Mandiri dengan salah satu karyawannya. Oleh karena situasi dan kondisi yang terjadi ini maka perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja/buruh. Lahirnya UU Perburuhan setidaknya memberikan perlindungan hukum untuk hak-hak normatif buruh, sekalipun keadaanya tidak dapat dihindari akan persoalan hubungan industrial yang sangat kompleks serta keberadaan UU sering dianggap tidak cukup untuk melindungi buruh/pekerja. Dalam rangka menciptakan keadilan di tengah-tengah masyarakat, hukum bertujuan untuk menjaga kepentingan tiap-tiap manusia supaya kepentingan itu tidak dapat diganggu (Nurhayati, 2020)

Perusahaan harus melindungi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan Pasal 27(2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta menjamin penghormatan terhadap hak asasi manusia yang ditegaskan dalam deklarasi universal hak asasi manusia (Istifarroh & Nugroho, 2019). Kita harus mengetahui bahwa kualitas pekerjaan dan tingkat perlindungan pekerja harus sesuai dengan standar kemanusiaan dan martabat manusia.

Hadirnya UU Cipta Kerja tidak mengubah seluruh isi dari UU Ketenagakerjaan serta tetap dinyatakan berlaku (Rohendra Fathan Mubina, 2018). Pernyataan ini dapat dilihat dari Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini juga bisa disebut sebagai hukum umum, karena mampu menggantikan beberapa norma hukum dengan satu peraturan. Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan (Rohendra Fathan Mubina, 2018). Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang mengacu pada hubungan kerja yang dilakukan oleh paling sedikit dua badan hukum (Amilia & Yusa, 2018). Keduanya adalah pengusaha dan pekerja/karyawan. Hubungan industrial dengan buruh/pekerja merupakan inti dari hubungan industrial itu sendiri. Hubungan kerja dengan manajemen kembali ke pengembangan manajemen hubungan industrial (Marnisah, 2019). Dalam buku Sentanoe Kertonegoro menyatakan "*Industrial Relations, Employer-Worker Relations (Two Parties) and Government (Tripartite Relations)*", artinya "Hubungan Industrial, Hubungan Pengusaha-Pekerja (dua pihak) dan Pemerintah (Hubungan Tripartit)", maksud "Hubungan Industri" menggambarkan sesuatu hal yang cukup sederhana dan hanya berlaku untuk pemberi kerja. Sedangkan kesetaraan hubungan dengan pekerja atau hubungan industrial pada

umumnya bukan hanya tentang pemberi kerja dan buruh/pekerja, tetapi juga pemegang kekuasaan dan rakyat pada umumnya ((Fitri, 2019).

Hak-hak buat para buruh/pekerja yang mengalami pemutusan atau diakhirinya sebuah hubungan kerja di suatu perusahaan atau tempat para pekerja bekerja adalah berhak untuk menerima uang pesangon, penghargaan masa kerja, pengganti hak. yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 (Randi, 2020).

Perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara PT Bina Baru Mandiri yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada pekerja/buruh an. Rahmat Ardhi Hidayat (Azhar, 2015). Dan karena tidak terwujudnya suatu kesamaan pikiran dalam persengketaan ini walaupun sudah menempuh jalur-jalur yang sesuai dengan prosedur yang ada, seperti jalur kekeluargaan (Bipartit) dan mediasi (Tripartit), akhirnya penggugat telah melayangkan gugatan ke PHI dan juga Pengadilan Negeri Jakpus yang memiliki kewajiban memeriksa dan memutus persengketaan perkara a quo (Sinaga & Zaluchu, 2021). Oleh sebab bukan kesalahan dari penggugat maka tergugat diharapkan untuk membayar apa yang menjadi hak dari pada penggugat sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Di dalam persengketaan ini telah memiliki putusan yang mengacu pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan No.100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. Apakah putusan No.100./Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst tentang Pengusaha yang Mengakhiri Hubungan Kerja secara Sepihak sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.

### **A. Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Perlindungan Tenaga Kerja, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Effendy, 2021)

### **B. PHK**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Artinya harus adanya hal/alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja ini. Dalam aturan perburuhan, alasan yang mendasari PHK dapat ditemukan dalam pasal 154A ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021) dan peraturan pelaksanaannya yakni Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) (Melani, 2023).

### **C. Usaha dan Pengusaha**

Usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apa pun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. Sedangkan pengusaha adalah

setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan (Hansen, 2021)

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang diadopsi dalam penelitian persengketaan ini ialah, secara deskriptif yaitu penelitian melalui pengumpulan, pengolahan, dan penafsiran informasi berupa putusan pengadilan dan bahan kepustakaan atas obyek penelitian, yang tujuannya untuk memperoleh informasi yang akurat juga benar sebagai bahan penyelesaian permasalahan yang ada.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengajuan dari penggugat dilayangkan kepada tergugat karena menolak Rekomendasi Nomor: 3851/-1.851 tanggal 28 November 2018 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja (mediator) Keimigrasian Kota Jakarta Utara. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Berdasarkan fakta di atas, Majelis Hakim berkesimpulan tidak diperlukan pembuktian lebih lanjut tentang masa kerja, jabatan dan gaji penggugat karena secara faktual terbukti bahwa penggugat memang dipekerjakan oleh tergugat di sebuah perusahaan bernama PT BBM, seperti pengakuan tergugat di atas. *Jobdesk* yang dipercayakan tergugat kepada penggugat sebenarnya menjadi tetap dan dilakukan secara terus menerus serta merupakan bagian dari proses penciptaan jasa di PT BBM (RI, 2006).

Sehubungan dalam persidangan, Hakim tidak menemukan bukti atau fakta bahwa penggugat sering datang terlambat ke tempat kerja, sering tidak masuk kerja dan tidak melakukan instruksi-instruksi yang diberikan pimpinan, dan mengambil cuti tiap bulannya. Berdasarkan uraian perjalanan perselisihan hubungan industrial antara penggugat dan tergugat di atas, Majelis Hakim mempertimbangkan permohonan petitum kedua penggugat dengan berpendapat bahwa gugatan penggugat atas pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tergugat adalah keliru dan batal dihadapan hukum, yaitu mempunyai dasar dan alasan hukum yang cukup dan karenanya diputuskan untuk mengabulkannya.

Sebelum adanya PHK oleh suatu perusahaan seharusnya terlebih dahulu dilakukan negosiasi dan memberikan keringanan kepada pihak buruh. Akan tetapi, negosiasi dan upaya sudah dilakukan masih tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha dapat melakukan PHK. Dengan menerima kesepakatan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Terhadap gugatan ketiga (tiga) penggugat, yang meminta Majelis Hakim untuk menjatuhkan hukuman kepada tergugat agar tergugat mengembalikan penggugat pada posisi atau tugas sebelumnya, dan apakah dalam gugatan itu juga diperbolehkan oleh Undang-Undang atau bahkan tidak sama sekali. Walaupun kerja sama penggugat dan tergugat selama ini dikategorikan tidak diakhiri, akan tetapi dampak dari persengketaan a quo keterkaitan tergugat dengan penggugat sudah sangat jelas bahwa tidak mungkin lagi ada keharmonisan dalam bekerja, karena melalui pertimbangan dan analisis yang dilakukan oleh Majelis Hakim harus dinyatakan "putus" hubungan kerja di antara keduanya yang dihitung sejak putusan ini disampaikan atau diputuskan. Artinya bahwa melalui analisis Majelis Hakim, maka petitum ketiga penggugat belum bisa dipenuhi, yaitu untuk mempekerjakan kembali penggugat pada posisi pekerjaannya semula

di tempat tergugat sebab tidak memiliki landasan hukum yang cukup untuk dikabulkan, oleh sebab itu, Majelis Hakim menolak. Artinya bahwa oleh karena Majelis Hakim menolak gugatan penggugat untuk dipekerjakan kembali, maka PHK yang dilakukan tergugat diteruskan dan dinyatakan sah. Mengacu pada permohonan subsidi yang diajukan oleh penggugat dan tergugat yang mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim dalam memutuskan perkara ini dengan seadil-adilnya, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka berdasarkan prinsip *ex aequo et bono*, menurut Majelis Hakim demi keadilan dan kepatutan hak-hak yang dimiliki oleh penggugat terkait PHK di atas patut untuk dipertimbangkan dan diputuskan. Sebab PHK yang ada tidak sesuai dengan semestinya dan bukan karena pelanggaran/kesalahan dari penggugat, berdasarkan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 di mana Majelis Hakim memutuskan menghukum tergugat untuk memberikan pesangon kepada penggugat sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 (2), satu kali ketentuan pasal 156 (3), dan satu kali uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 (4) (Nomor, 2 C.E.).

Sehubungan dengan petitum keempat penggugat yang menjerat atau menghukum dan memerintahkan kepada tergugat membayar biaya proses para penggugat untuk selama enam bulan dari Juli 18 s/d Desember 18, perhitungan sebanyak 6 x Rp3.648.035,- = Rp21.888.210,- atau putusan ini diambil karena penggugat dianggap telah diberhentikan bekerja oleh tergugat pada tanggal 19 Juli 2018 yang diberlakukan sejak tanggal 10 Juli 2018 tanpa adanya kekuatan hukum tetap, di mana kemauan tergugat tidak memperbolehkan lagi penggugat untuk bekerja dalam mengerjakan apa yang menjadi rutinitasnya, sebab menurut tergugat bahwa penggugat sudah mengundurkan diri atas keinginannya sendiri yang akibatnya tergugat melakukan PHK terhadap penggugat. Pada kenyataannya, penggugat tidak melakukan hal untuk mengundurkan diri atas keinginan sendiri baik itu secara lisan maupun tulisan, bahkan tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu dari tergugat kepada penggugat bahwa pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh tergugat telah diserahkan dan dialihkan kepada orang lain, untuk itu bisa dinyatakan bahwa hubungan kerja sama kedua belah pihak tidak berakhir, dan merujuk pada Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 juncto putusan Majelis Hakim Konstitusi RI No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 09 September 2011, Majelis Hakim memutuskan bahwa tergugat harus memenuhi hak-hak penggugat karena secara sepihak dan tanpa alasan hukum yang jelas memutuskan hubungan kerja dengan tergugat dengan membayar gaji dan hak-hak lain yang menjadi hak penggugat dalam perkara ini, yaitu hak yang biasa diterima setiap bulannya oleh penggugat harus seratus persen dari gaji terakhir penggugat. Sehubungan dengan tuntutan sebelumnya untuk memenuhi tanggung jawab para tergugat dengan pembayaran gaji penggugat selama Sidang Akhir dengan tarif 100% (seratus persen) setiap bulan, yang menurut *ex aequo et bono* juri, adalah adil dan dapat diterima atau layak jika gaji penggugat dibayarkan sebagai biaya pemrosesan sebesar gaji tiga bulan, yang dihitung dari bulan Juli 2018 sampai September 2018.

Sangatlah tepat bila penggugat menerima ganti rugi sehubungan dengan PHK antara pekerja secara sepihak dari tergugat yang menunjukkan bahwa pekerja (penggugat) tidak bersalah, sudah sepantasnya apabila Majelis Hakim memerintahkan dan memberi efek jera terhadap tergugat dalam

bentuk hukuman untuk membayar pesangon kepada penggugat sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 (2), satu kali ketentuan pasal 156 (3), dan satu kali uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 (4). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahkan Berdasarkan temuan dan petunjuk hukum yang riil/nyata serta terungkap dalam persidangan bahwa penggugat terakhir melakukan pekerjaan di PT Bina Baru Mandiri yang dipimpin oleh tergugat yang mana menduduki posisi atau jabatan terakhir sebagai sangat layak ketika diberikan suatu imbalan kepada penggugat sehubungan dengan telah diakhirinya atau diputuskannya hubungan kerja antara pekerja (penggugat) dengan pemberi kerja (tergugat) yang terbukti bahwa buruh/pekerja (penggugat) tidak bersalah, maka beralasan jikalau Majelis Hakim memerintahkan dan memberikan suatu efek jera berupa hukuman kepada Tergugat Staf Administrasi Pusat, dengan lama bekerja kurang lebih selama 7 (tujuh) tahun, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, yaitu mulai dari tanggal 01 Februari 2012 dan berakhir pada tanggal 01 Agustus 2019, dengan memperoleh gaji terakhir sebesar tiga juta rupiah per bulan, (bukti T.-1, T.-3). Bahwa penggugat sebagai Staf Administrasi Pusat yang dilihat dari keterkaitan kerja, serta waktu kerjanya telah memenuhi ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. KEP.233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus, oleh sebab itu statusnya (dalam pertimbangan sebelumnya sebagai karyawan tetap), yang layak memiliki hak atas upah minimum sektoral Prov. DKI Jakarta. Dengan mengacu ketentuan peraturan yang ada maka tergugat seharusnya mempertanggungjawabkan perbuatannya dengan memberikan keadilan yang seadil-adilnya kepada penggugat, juga dapat menaikkan dan memberikan upah yang layak pada umumnya. Dikarenakan penggugat telah mengabdikan dirinya untuk bekerja dengan menduduki suatu posisi di PT Bina Baru Mandiri yang cukup lama, yang artinya bahwa penggugat telah memiliki waktu kerja lebih dari tujuh tahun tetapi kurang dari delapan tahun. Oleh karena penggugat masih digaji di bawah ketentuan upah minimum Prov. DKI Jakarta thn 2018, oleh karenanya Majelis Hakim dalam hal ini sebagai yang memiliki kekuasaan untuk menentukan kebijakan dan hukuman yang adil sangat wajar ketika menghitung apa yang menjadi hak penggugat berdasarkan Pasal 5 Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 16 Tahun 2018, tentang upah minimum sektoral Prov. Tahun 2018 yang bergerak di Bidang Sektor Jasa Pengangkutan Barang, yang mana hal tersebut telah dinyatakan bahwa "Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan mulai berlaku surut sejak tanggal 1 Januari 2018. Sebesar Rp3.648.035,- per bulan sesuai dengan Pasal 90 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan kronologi perjalanan sengketa di atas yang juga melalui pertimbangan di atas, maka Majelis Hakim harus memutuskan dan menetapkan, serta menentukan kewajiban tergugat dalam memberikan ganti rugi atau membayar apa yang menjadi kewajibannya kepada penggugat karena apa yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku juga harus membayar hak-hak lain yang timbul akibat (PHK) pemutusan hubungan kerja tergugat dengan penggugat.

Terhadap uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp3.000.000,- rupiah per hari, karena putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Dwangsom yang mensyaratkan untuk dibayar oleh tergugat kepada penggugat.

Majelis Hakim memberikan kesimpulan bahwa hal tersebut ditolak dan tidak dapat dikabulkan secara bersama-sama. Sebab berdasarkan yurisprudensi MA. RI. Yang sudah memberi pedoman dan/atau isyarat sebagai berikut, bahwa putusan MA No. 791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang pada pokoknya menjelaskan per tanggal 07 Desember 1976 menegaskan "Pemberian uang paksa (dwangsom) hanya dapat dikenakan untuk tindakan yang harus dilakukan oleh terdakwa dan yang tidak berupa pembayaran uang" sebagaimana kita lihat pada pasal 606a Rv. Dwangsom yang mensyaratkan suatu putusan untuk menghukum yang melakukan perbuatan hukum tertentu dengan maksud untuk membujuk tergugat untuk melaksanakan suatu perintah atau putusan dan perintah atau putusan itu dinyatakan ditolak. Itu diperbolehkan hanya jika tidak.

### **SIMPULAN**

Majelis Hakim memiliki pertimbangan dalam menjalankan putusan dalam memutus persengketaan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak antara tergugat dalam hal ini pemberi kerja dan penggugat dalam hal ini buruh/pekerja berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan No. 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. Bahwa pertimbangan Hakim menyampaikan putusan hukum sangat bijaksana. Sebab tidak ada bukti jika penggugat telah mengundurkan diri secara suka rela atau mengundurkan diri yang memenuhi syarat sehubungan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 168 ayat (1) dan Pasal 162 ayat (3). Putusan Majelis Hakim dalam perkara ini sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tergugat/pemberi kerja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Atsar, A., & Fadlian, A. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMEGANG PATEN DALAM HUBUNGAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2016 TENTANG PATEN DAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Hukum Positum*, 7(1), 150–170.
- Effendy, D. (2021). Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 11–14.
- Fitri, R. R. (2019). *Kajian Yuridis Kewenanganmajelis Permusyawaratan Rakyat Dalam Penetapan Kebijakan Rencana Pembangunan Nasional*.
- Hansen, L. S. (2021). Arah Bentuk Perusahaan Perseroan Sebagai Perkembangan Perseroan Terbatas. *SOL JUSTISIO*, 3(1 Juni), 321–327.
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu, M. M. (2020). *Demokrasi Pancasila di era kemajemukan*. Pm Publisher.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34.

- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish.
- Melani, G. (2023). STUDI KASUS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT FREEPORT INDONESIA ATAS KASUS PEMBLOKIRAN JAMINAN KESEHATAN PEKERJA. *Jurnal Dunia Bisnis*, 3(1).
- Nurhayati, Y. (2020). *BUKU AJAR "Pengantar Ilmu Hukum."* Nusa Media.
- PURBA, R. A. (2012). *KONSEP WELFARE STATE MAHATMA GANDHI SEBAGAI IDIOLOGI ALTERNATIF UNTUK MENAHAN NEO-LIBERALISME (STUDI KASUS JNEGARA INDIA)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Putra, I. M., SE, A., & Ak, M. (2019). *Business Model and Business Plan di Era 4.0*. Anak Hebat Indonesia.
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden*, 3(2), 119–136.