

## **ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA WANITA SAKIT: CONTOH KASUS PUTUSAN NOMOR 74/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG JO. PUTUSAN NOMOR 1016 K/PDT.SUS- PHI/2019)**

**Tamara Ratnasari**

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)  
(E-mail: tamara.205170216 @stu.untar.ac.id)

**Sugandi Ishak, S.H., M.H.**

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum  
Universitas Tarumanagara, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Ilmu Hukum  
Universitas Indonesia)

(E-mail: [sugandhi.ishak@gmail.com](mailto:sugandhi.ishak@gmail.com))

### **Abstract**

*Labor has a critical role in Indonesian economy, so in order to maintain the legal certainty and welfare of the parties involved in the work relationship, legal protection is needed for all parties. Not only is the certainty of legal protection for healthy laborers important, but also for ailing laborers who are prone to termination of employment due to poorer work performance compared to healthier peers. However, even though legal protection has been facilitated by law, incidents of illegal termination with severance pay that are not in accordance with Indonesian Labor Law often occurs. Thus, problems arise regarding the differences between the legal protection envisioned in the law and the reality that ensues regarding the laborers legal protection. This research type is a normative research with prescriptive objects. The conclusion from the results of the research is that the legal protection provided within the Indonesian labor law is already excellent, although it still requires the willingness of all the parties involved in the labor industry to learn and abide by the law and socialization of the applicable law so the ailing or healthy laborers are able to demand their rights comprehensively.*

**Keywords:** Indonesian Labor Law, Legal Protection, Work Force, Ailing Laborers

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka melaksanakan pembangunan nasional, Pemerintah mengakui kedudukan dan peranan penting tenaga kerja sebagai kontributor aktif menuju pembangunan negeri. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja negara Indonesia agar tenaga kerja dapat berkontribusi lebih baik dalam pembangunan negara, tanpa menyampingkan perlindungan hak dan kepentingan kemanusiaannya

sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dengan menjaga aspek perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>1)</sup>

Namun masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi Undang-Undang demi memaksimalkan keuntungan perusahaan, seperti contohnya dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal di Karawang pada tahun 2018<sup>2)</sup> dan yang baru saja terjadi dan masih berdampak besar hingga kini yaitu PHK massal akibat Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk menekan penyebaran pandemi *Korona/Covid-19*<sup>3)</sup>. Meskipun Presiden Joko Widodo dalam konferensi pers di Istana Merdeka menganjurkan untuk tidak mem-PHK karyawan akibat pandemi<sup>4)</sup> akan tetapi masih banyak pengusaha yang tidak menjalankan atau bahkan mengabaikan anjuran tersebut.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyatakan jumlah karyawan yang mengalami PHK dan dirumahkan sejauh ini dilansir mencapai lebih dari 1,2 juta orang<sup>5)</sup>. Total jumlah perusahaan yang merumahkan pekerja dan PHK sebanyak 74.430 (tujuh puluh empat ribu empat ratus tiga puluh) perusahaan dengan jumlah pekerja, buruh, tenaga kerja sebanyak 1.200.031 (satu juta dua ratus ribu tiga puluh satu) orang, 137.489 (seratus tiga puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh sembilan) buruh dari 22.753 (dua puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh tiga) perusahaan di-PHK.<sup>6)</sup> Disisi lain, para mantan Pekerja

---

<sup>1)</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 1.

<sup>2)</sup> Redaksi WE Online/Ant, "PHK Massal di Karawang Sudah Masuk Status Mengkhawatirkan", <https://www.wartaekonomi.co.id/read186743/phk-massal-di-karawang-sudah-masuk-status-mengkhawatirkan>, 9 Juli 2018, diakses pada tanggal 3 Agustus 2020.

<sup>3)</sup> Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, Pasal 13 Ayat (1).

<sup>4)</sup> Dimas Jarot Bayu, "Jokowi Minta Pengusaha Tak PHK Karyawan saat Pandemi Corona", <https://katadata.co.id/yuliawati/berita/5e9a41f566481/jokowi-minta-pengusaha-tak-phk-karyawan-saat-pandemi-corona>, 9 April 2020, diakses pada tanggal 6 Agustus 2020.

<sup>5)</sup> Ayomi Amindoni, "Virus corona: Gelombang PHK di tengah pandemi Covid-19 diperkirakan mencapai puncak bulan Juni, Kartu Prakerja dianggap tak efektif", <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475>, 8 April 2020, diperbarui 9 April 2020, diakses pada tanggal 10 Agustus 2020.

<sup>6)</sup> Selfie Miftahul Jannah, "Terimbas Corona, 1,2 Juta Pekerja di Indonesia Kena PHK", <https://tirto.id/terimbas-corona-12-juta-pekerja-di-indonesia-kena-phk-eLzb>, 8 April 2020, diakses pada tanggal 26 September 2020.

RSIS Kartasura yang juga di PHK sepihak karena pandemi korona hanya mendapatkan “pesangon” berupa bantuan tali asih sebesar satu juta rupiah.<sup>7)</sup> Meskipun undang-undang telah memfasilitasi, seringkali hukum yang tertulis tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan di dunia nyata. Contoh-contoh tersebut hanyalah beberapa dari sekian banyak contoh Pengusaha yang tidak mengedepankan kesejahteraan Pekerjaanya.

Untuk menjamin kesejahteraan Pekerja, maka Pemerintah telah mengatur Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang diperbaharui oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Cipta Kerja) untuk menjamin hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan terjalin dengan baik, termasuk dalam prosedur PHK.

PHK, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 adalah:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Meskipun terjadi Perselisihan Hubungan Industrial akibat ketidaksepahaman antara hak-hak karyawan, PHK tetap tidak dapat diputuskan sepihak oleh Pengusaha<sup>8)</sup> dan merupakan langkah paling terakhir yang ditempuh setelah melaksanakan segala upaya untuk mencegah terjadinya PHK<sup>9)</sup> seperti mengadakan forum bipartit dan tripartit yang

---

<sup>7)</sup> Agil Tri, “Curhat Karyawan RSIS Kartasura: Kena PHK Setelah 28 Tahun Bekerja, Hanya Dapat Tali Asih Rp 1 Juta”, <https://solo.tribunnews.com/2020/07/18/curhat-karyawan-rsis-kartasura-kena-phk-setelah-28-tahun-bekerja-hanya-dapat-tali-asih-rp-1-juta>, 18 Juli 2020, diakses pada tanggal 7 Agustus 2020.

<sup>8)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)*, Pasal 153.

<sup>9)</sup> *Ibid.*, Pasal 151.

mengedepankan dialog antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan masing-masing.<sup>10)</sup>

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sedangkan menurut pendapat Ratih Wulandari, suatu perlindungan adalah kewajiban dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk melindungi masyarakatnya, unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam sebuah perlindungan hukum adalah adanya jaminan perlindungan/pengayoman dari pemerintah kepada warga negaranya, adanya jaminan kepastian hukum, terkait adanya hak-hak warga Negara yang harus ditunaikan, serta adanya sanksi hukuman bagi pihak yang melakukan pelanggaran,<sup>11)</sup> oleh karena itu dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.<sup>12)</sup>

Apabila perusahaan tidak bayar pesangon kepada karyawan, perusahaan dapat dilaporkan dan digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial karena UP Pekerja menjadi hak Pekerja yang dilindungi dan dijamin oleh Undang-undang.

Seperti contohnya pada Kasus antara Lola Audita Anastasia (Pekerja) melawan PT Genero Pharmaceuticals (Pengusaha), dimana pekerja pada awal bulan Juni 2018, dalam keadaan sakit keras diminta untuk mengundurkan diri dengan menandatangani surat pengunduran diri yang dipersiapkan oleh

---

<sup>10)</sup> Indonesia, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE/MEN/PHI-PPHI/V/2008 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*.

<sup>11)</sup> Ratih Wulandari, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah*, (Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka, 2020), hal. 15.

<sup>12)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)*, Pasal 156.

Pengusaha dengan detail yang sudah diubah dan pekerja di-PHK dengan uang pisah yang tidak sesuai dengan aturan pesangon dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketika sudah dalam keadaan yang lebih sehat dan sadar akan hal tersebut, pada tanggal 19 Juni 2018, Lola (pekerja) membuat surat pernyataan yang mencabut surat pengunduran diri karena prosedur pengunduran diri yang tidak sah tersebut merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja sepihak dan menyatakan dirinya masih memiliki hubungan kerja pada PT Genero. Namun karena Penggugat tidak mampu lagi untuk melaksanakan pekerjaannya karena Penggugat menderita sakit parah sejak tahun 2015, dan hingga saat itu Penggugat masih menjalani perawatan atas penyakitnya tersebut, Penggugat melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, berdasarkan pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan meminta pemutusan hubungan kerja. atas permintaan PHK Penggugat tersebut, Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, melalui surat Dinas Tenaga Kerja Nomor: 567/345/Disnaker tanggal 30 Januari 2019, menganjurkan agar pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan terhitung akhir bulan Januari 2019 dan memberi Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak, dan Upah dari bulan Juli-Desember 2018 dan Januari 2019. Lola menerima dan akan melaksanakan anjuran mediator dengan membuat surat permintaan informasi nomor rekening PT Genero untuk mengembalikan uang pisah yang telah diterimanya, tetapi PT Genero tidak memberikan informasi tersebut dan tidak melaksanakan anjuran mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi sampai periode waktu gugatan Lola didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengangkat judul penelitian “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Wanita Sakit: Contoh Kasus Putusan Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg *jo.* Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan batasan dan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Pekerja Wanita Sakit yang di PHK Oleh Pengusaha?

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian hukum yang bersifat normatif yang dilakukan dengan cara meneliti norma, asas-asas, filsafat, doktrin maupun prinsip hukum dalam bahan kepustakaan. Contoh bahan-bahan kepustakaan tersebut peraturan perundang undangan terkait, jurnal-jurnal, buku-buku asing maupun dalam negeri, internet maupun makalah hukum.<sup>13)</sup>

### **2. Sifat Penelitian**

Di dalam penelitian hukum, yang diteliti adalah kondisi hukum secara intrinsik, yaitu hukum sebagai sistem nilai dan hukum sebagai norma sosial.<sup>14)</sup> Ilmu Hukum bersifat preskriptif, dan objek yang diteliti adalah koherensi antara norma hukum dan prinsip hukum, antara aturan hukum dan norma hukum, serta koherensi antara *tingkah laku (act)* individu dengan norma hukum.<sup>15)</sup>

### **3. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>16)</sup>

Sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi

---

<sup>13)</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi (Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group, 2005), hal. 55-56.

<sup>14)</sup> *Ibid.*, hal. 130.

<sup>15)</sup> *Ibid.*, hal. 41-42.

<sup>16)</sup> *Ibid.*, hal. 181.

hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

Berikut adalah daftar bahan-bahan hukum yang digunakan:

- a. Bahan Hukum Primer
  - 1) Undang-Undang Dasar 1945
  - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
  - 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 5) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE/MEN/PHI-PPHI/V/2008 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
  - 6) Putusan Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg *juncto* Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-PHI/2019
  - 7) Anjuran Disnaker Bekasi Nomor 567/345/Disnaker
- b. Bahan Hukum Sekunder<sup>17)</sup>
  - 1) Publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi
  - 2) Publikasi hukum meliputi buku-buku teks
  - 3) Kamus-kamus hukum
  - 4) Jurnal-jurnal hukum
  - 5) Komentar-komentar atas putusan pengadilan
  - 6) Publikasi buku-buku teks dan jurnal-jurnal non-hukum

#### **4. Pendekatan Penelitian**

Berkaitan dengan sifat penelitian normatif, penelitian ini menggunakan beberapa sifat pendekatan, yaitu:

---

<sup>17)</sup> *Ibid.*, hal. 183.

a. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)<sup>18)</sup>

Pendekatan Undang-Undang adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.

b. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)<sup>19)</sup>

Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Hal ini dilakukan dengan cara merujuk pada prinsip-prinsip hukum yang dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin hukum.

## 5. Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian hukum, yang diteliti adalah kondisi hukum secara intrinsik, yaitu hukum sebagai sistem nilai dan hukum sebagai norma sosial. Hasil yang hendak dicapai oleh penelitian hukum bukan mencari jawaban atas efektivitas suatu ketentuan, pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap peraturan hukum, peranan suatu institusi tertentu dalam penegakan hukum. Oleh karena itulah di dalam penelitian hukum tidak dikenal istilah hipotesis, variabel bebas atau variabel terikat, data, sampel, atau analisis kualitatif maupun kuantitatif.

Penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang diajukan. Hasil yang hendak dicapai adalah memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya.<sup>20)</sup>

## II. PEMBAHASAN

Negara Indonesia adalah negara hukum/*rechstaat*<sup>21)</sup> bukanlah negara kekuasaan/*machstaat* dengan tujuan menyelenggarakan ketertiban umum

---

<sup>18)</sup> *Ibid.*, hal. 133.

<sup>19)</sup> *Ibid.*, hal. 177-178.

<sup>20)</sup> *Ibid.*, hal. 130.

<sup>21)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75)*, Pasal 1 Ayat (3)

berdasarkan hukum yang terdapat di tengah masyarakat dan menjaga ketertiban agar tidak terganggu dan terjamin keberlangsungannya dengan menjalankan hukum. Isyarat dari negara hukum adalah perlindungan yang mengedepankan Hak Asasi Manusia sebagai syarat utama yang melekat pada setiap WNI. Akan tetapi konsep negara hukum Indonesia adalah negara hukum modern dengan unsur dari negara kesejahteraan. Selain mengedepankan kepastian hukum, Hukum Indonesia juga menjaga kesejahteraan umum, mewujudkan keadilan sosial demi kemakmuran rakyat yang sebesar-besarnya seperti yang terkandung dalam UUD dan Pancasila.<sup>22)</sup>

Sebagai sumber dan tertib hukum, Pancasila adalah ideologi yang mendasari segala hukum yang berlaku di Indonesia dan tujuan dari cita-cita hukum. Oleh karena itu ideologi Pancasila menjadi kerangka asas-asas hukum yang menjadi standar uji bagi peraturan baru di Indonesia dan menjadi pokok kaidah fundamental negara dan perlindungan tersebut berlaku untuk seluruh warga negara Indonesia tanpa terkecuali. Oleh karena itu, setiap peraturan yang dibuat oleh Legislatif harus terjamin dapat memberikan jaminan perlindungan hukum dan menuangkan aspirasi-aspirasi keadilan yang berkembang di masyarakat.

Pemerintah sebagai wakil representatif negara melaksanakan berbagai upaya melalui sarana hukum yang tersedia untuk mencapai perlindungan hukum yang selaras dengan tujuan negara kesejahteraan yang melindungi segenap bangsa serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan untuk bertindak bebas dalam rangka memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan, atau dengan kata lain hak, diberikan selama tidak melanggar ketentuan hukum. Dalam perlindungan hak terhadap Hubungan Kerja, hal ini dimanifestasikan dalam bentuk

---

<sup>22)</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2020).

kebebasan berkontrak selama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dalam Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>23)24)</sup>

Pekerjaan profesional di segala bidang terikat dalam hak dan kewajiban yang diatur di dalam berbagai pedoman sebagai rujukan yang menjadi pembatas dan pemandu tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Selain diatur dalam Undang-Undang, pengaturan pelaksanaan lebih lanjut diatur dalam PP, PPT, PKB dan PK. Hukum peraturan yang mengikat saling berkaitan dan melengkapi satu sama lain demi menjamin kepastian dan perlindungan hukum. Undang-Undang sudah memfasilitasi perlindungan bagi para pihak yang terkait, namun kepastian hukum sangatlah penting karena dari kepastian yang menjamin perlindungan yang diterima juga akan lebih terang dan tidak ambigu, serta menjamin bahwa perlindungan yang diterima juga sudah sesuai dengan yang seharusnya diterima. Perlindungan dan penegakan hukum di Indonesia telah diatur dalam UUD Pasal 30 Ayat (4) yaitu :

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Peran perlindungan hukum sangatlah penting, mengingat posisi Pekerja tidak setara dengan Pengusaha, meskipun hukum telah berperan dalam menyetarakan kedudukan kedua belah pihak, namun kenyataannya tetap banyak Pekerja yang dieksploitasi haknya karena kurangnya pengetahuan tentang hak yang dijamin oleh hukum. Terlebih Pekerja yang sakit berkelanjutan akibat atau diluar kecelakaan kerja dan dipandang tidak produktif jika dibandingkan dengan Pekerja yang lebih sehat. Pekerja yang pasrah akan keadaannya merasa tidak ada pilihan lain kecuali menerima

---

<sup>23)</sup> Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 1320

<sup>24)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)*, Pasal 51-52

putusan Perusahaan untuk memecat dirinya hanya dengan menerima uang kebijakan. Apalagi melihat kenyataannya bahwa hal ini sudah sering terjadi bahkan tidak hanya terhadap pekerja yang sakit, tetapi juga pekerja yang sehat.

Perekonomian negara tidak dapat bergerak sendiri, oleh karena itu peranan aktif sumber daya manusia sebagai roda penggerakannya sangatlah vital, mengingat bahwa Indonesia adalah negara hukum dengan nilai-nilai negara kesejahteraan yang mengutamakan pembangunan ketenagakerjaan yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan, maka perlindungan hukum bagi Pekerja sangatlah diperlukan agar tenaga kerja yang berperan langsung terjaga kemakmurannya dan dapat terus berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia.

Oleh karena itu partisipasi dari berbagai pihak untuk sama-sama menjaga dan menerapkan perlindungan hukum sangatlah penting demi keadilan dan menjaga perlindungan hak dan kewajiban yang lebih inklusif, baik dari pihak Pemerintah, Pekerja dan Pengusaha. Pengusaha sebagai pemberi lapangan kerja wajib mengikuti berbagai peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan mempekerjakan Pekerja dengan manusiawi sesuai dengan kewajiban yang sama-sama disetujui dalam perjanjian kerja, menjaga hubungan kerja, serta memberi hak Pekerja yang setimpal dengan kewajibannya. Bahkan tidak hanya berhenti dalam menjaga, tetapi Pengusaha juga wajib berpartisipasi dalam pembangunan ketenagakerjaan seperti memberi kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap seluruh pekerja serta memberi pelatihan untuk mengembangkan keahlian tenaga kerja Indonesia<sup>25)</sup>, baik untuk pekerja sehat maupun pekerja penyandang disabilitas.<sup>26)</sup> Pihak Pekerja juga wajib mengedukasi dirinya tentang UU, PPT, PKB dan bahkan dituntut untuk cermat dalam menyetujui PK mengingat PK bersifat baku

---

<sup>25)</sup> *Ibid.*, Pasal 9

<sup>26)</sup> *Ibid.*, Pasal 19

(sedikit atau tanpa ruang untuk menegosiasikan kondisi).<sup>27)</sup> Pemerintah sendiri juga telah mengembangkan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai upaya penguatan prinsip perlindungan hukum dan respons untuk memperbaiki kekurangan yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menjamin pemberian hak pekerja, khususnya mengenai ketersediaan lapangan kerja terutama akibat dampak pandemi *Covid-19/Korona* dan pesangon sekaligus memperbaiki peraturan yang tumpang tindih dan menarik perhatian investor lokal maupun internasional. Undang-Undang Cipta Kerja mewajibkan pendaftaran pekerja ke berbagai program jaminan sosial pemerintah, serta berbagai perizinan yang sebagai perlindungan bagi pengusaha yang bersinergi dengan perlindungan lingkungan. Terdapat banyak sekali perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja, sebagai contohnya kebijakan pengupahan<sup>28)</sup>, perlindungan dari PHK<sup>29)</sup>, UP<sup>30)</sup>, JKP<sup>31)</sup>, perlindungan hak ahli waris Pekerja apabila Pekerja meninggal dunia dan perlindungan terhadap perubahan status perusahaan<sup>32)</sup>, perlindungan perusahaan pailit<sup>33)</sup>, standar waktu kerja dan lembur<sup>34)</sup>, cuti berbayar<sup>35)</sup>, serta berbagai perlindungan hukum yang melindungi hak Pekerja.

Berdasarkan asas Fiksi Hukum dengan diundangkannya Peraturan per-Undang-Undangan dalam lembaran resmi, maka dianggap bahwa semua

---

<sup>27)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821)*, Pasal 1 Angka 10

<sup>28)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573)*, Pasal 88-88A

<sup>29)</sup> *Ibid.*, Pasal 153.

<sup>30)</sup> *Ibid.*, Pasal 156

<sup>31)</sup> *Ibid.*, Pasal 46A

<sup>32)</sup> *Ibid.*, Pasal 61

<sup>33)</sup> *Ibid.*, Pasal 95

<sup>34)</sup> *Ibid.*, Pasal 77-78

<sup>35)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)*, Pasal 93

orang tahu hukum<sup>36)</sup>, namun selain diedukasi oleh Pengusaha, Pekerja juga dapat berkonsultasi dengan Serikat Pekerja dan Divisi *Human Resource Department* (HRD) di Perusahaan dengan rujukan sumber-sumber hukum ketenagakerjaan. Bahkan Hakim pun disebutkan dalam HIR Pasal 178, diwajibkan untuk melengkapi alasan hukum jika pihak Penggugat maupun Tergugat kekurangan sumber hukum dalam argumentasinya. Tidak hanya demikian, Hakim juga dapat mengabulkan lebih jika dirasakan keadilan yang dimintakan atau didapatkan Penggugat belum adil.

Perlindungan standar terhadap pekerja sakit adalah cuti berbayar, BPJS kesehatan, dan juga perlindungan dari pemutusan hubungan kerja prematur. Pada kasus yang diangkat di kasus di skripsi ini, perusahaan Tergugat juga memberikan jaminan tambahan dalam Surat Pengangkatan Karyawan berupa “Jaminan Kesejahteraan” untuk seluruh Pekerja akan tetapi jaminan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik terkait apa saja yang dijamin akan diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sehingga tidak dapat dipastikan apakah Jaminan Kesejahteraan tersebut berbeda dengan jaminan sosial pemerintah. Penggugat, yaitu sang Pekerja dengan nama Lola Audita Anastasia, diangkat menjadi karyawan tetap di PT Pharmacore Laboratories (sekarang PT Genero Pharmaceuticals) sejak tanggal 15 Oktober 2008 dengan jabatan sebagai *Quality System Supervisor*/Penanggung Jawab Teknis Obat Tradisional karena Penggugat memiliki ijin Apoteker, kemudian oleh Tergugat dimintakan kesediaan Penggugat untuk menjadi Apoteker Penanggung Jawab (“APJ”) Obat Tradisional.

Penggugat awalnya adalah Pekerja yang sehat, namun sejak tahun 2015 Penggugat mengidap penyakit kanker rahim dan sakit tersebut juga telah diketahui oleh pihak Pengusaha meskipun sempat dibantah dalam eksepsi Tergugat yang menyatakan Tergugat tidak yakin bahwa Penggugat sakit

---

<sup>36)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234)*, Penjelasan Pasal 81

keras. Bantahan tersebut dapat disangkal dengan bukti dokumen-dokumen medis Penggugat, bahkan salah satu Rumah Sakit yang memeriksa Penggugat yakni RS Kanker Dharmais instalasi radiodiagnostik biayanya ditanggung oleh fasilitas BPJS Kesehatan yang disediakan pihak Tergugat.

Sebagai pekerja sakit, Penggugat telah menikmati beberapa fasilitas kesehatan dari pihak Tergugat seperti tanggungan BPJS, penggantian biaya kesehatan lainnya, lalu ketidakhadiran Penggugat karena sakit tidak diwajibkan untuk dibuktikan dengan surat keterangan dokter mengingat bahwa Penggugat menderita sakit keras tanpa pemotongan gaji atau surat peringatan dan Penggugat juga menerima hak spesial untuk kerja secara *remote* atau bekerja di rumah tanpa kewajiban hadir di kantor selama Pekerja dapat mencapai target Perusahaan. Namun sekitar bulan Mei 2018 lalu akibat dari penyakit yang dideritanya, Penggugat tidak dapat masuk kerja dan menjalani perawatan di rumah serta lebih banyak terbaring lemah di tempat tidur. Pihak Tergugat melalui Ibu Yumi Rachmadhani – *Quality Assurance Senior Manager* (atasan langsung Penggugat) berkomunikasi dengan Penggugat dan meminta penggugat untuk membuktikan ketidakhadirannya dalam bekerja akibat alasan medis dengan meminta surat keterangan dokter, sekalipun Penggugat telah memenuhi definisi “Sakit Berkepanjangan” dari Peraturan Perusahaan PT Genero Pharmaceuticals dalam Pasal 58 Angka 2 yang menyatakan:

“Yang dimaksud dengan sakit berkepanjangan adalah Karyawan yang tidak dapat bekerja karena menderita sakit cukup lama dan terus menerus atau Karyawan menderita sakit cukup lama dan mampu bekerja kembali namun terputus karena dalam tenggang waktu 4 (empat) minggu kembali menderita sakit yang sama atau berbeda yang terjadi secara berulang.”

Penggugat juga selalu menyampaikan dokumen-dokumen medis secara periodik sehingga sulit dibantah bahwa pihak Tergugat tidak mengetahui penyakit Penggugat dan oleh karena itu membutuhkan pembuktian lagi. Ibu Yumi mengatakan apabila penggugat tidak dapat membuktikan absensi

terkait alasan medis tersebut maka tergugat meminta Penggugat agar mengundurkan diri saja dari Perusahaan.

Pelaksanaan PHK akibat pengunduran diri juga diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Genero Pharmaceuticals, yakni:

“Pasal 52

Pemutusan Hubungan Kerja Atas Permintaan Karyawan

1. Karyawan yang bermaksud untuk mengundurkan diri dari Perusahaan wajib mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelumnya dan tidak termasuk hak cuti yang tersisa. Pengunduran diri Karyawan dapat dilakukan kurang dari 1 (satu) bulan, jika mendapatkan persetujuan dari Pimpinan Perusahaan.
2. Karyawan yang mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal efektif pengunduran diri
  - b. Menyerahkan kembali semua milik Perusahaan yang berada di bawah pengusaannya dan/atau tanggung jawabnya, meliputi barang inventaris, surat, dokumen dan lain-lain.
  - c. Melakukan serah terima pekerjaan dengan Atasan Langsung atau Karyawan lain yang ditunjuk Atasan Langsung.
3. Karyawan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud ayat (2) berhak atas Uang Penggantian Hak sesuai Peraturan Perundangan yang berlaku dan Uang Pisah dengan besaran, sebagai berikut:
  - a. Masa kerja  $>6 - \leq 9$  tahun = 25% upah pokok
  - b. Masa kerja  $>9 - \leq 12$  tahun = 50% upah pokok
  - c. Masa kerja  $> 12$  tahun = 75% upah pokok”

Secara teknis, atas keinginan Penggugat ia sendiri telah menyetujui untuk mengundurkan diri. Namun dorongan dan pengarahan dari tim HRD Perusahaan demi melancarkan pengunduran diri Pekerja dimana Tim HRD mendatangi rumah Penggugat pada tanggal 4 Juni 2018 serta membuat surat pengunduran diri karyawan dengan mengganti tanggal efektif pengunduran diri (Penggugat menuliskan draft surat dimana tanggal yang disebutkan “*terhitung mulai tanggal 23 Mei 2018*” sementara dalam surat yang dipersiapkan tanggal tersebut diubah menjadi “*terhitung mulai 23 Juni 2018*”) tanpa persetujuan Penggugat terlebih dahulu, membelokkan *Standard Operation Procedure/SOP* Perusahaan dengan mengadakan *exit interview* sebelum surat pengunduran diri Penggugat mendapatkan persetujuan dari

atasan, padahal SOP menyatakan bahwa prosedur *exit interview* seharusnya hanya dapat dilakukan apabila surat pengunduran diri sudah disetujui atasan, tetapi Tim HRD langsung melakukan/meminta tanda tangan Penggugat di formulir *exit interview* agar Tim HRD tidak bolak-balik menghampiri kediaman Penggugat<sup>37)</sup> meskipun Penggugat sedang beristirahat akibat sakit keras dan prosedur pengunduran diri tersebut juga dilakukan tanpa disaksikan oleh abang ipar Penggugat pemilik kediaman tempat Penggugat tinggal saat dirawat dan berada di rumah pada waktu kunjungan HRD. Meskipun pengubahan tanggal tersebut dikatakan didasari atas itikad baik agar pengunduran diri Penggugat dapat langsung diproses, kunjungan HRD tersebut tidak dapat dibenarkan karena melanggar intensi “*pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha*” dari Pasal 154 Huruf B Undang-Undang Ketenagakerjaan karena Tim HRD berperan mengubah dan mempersiapkan surat pengunduran diri, sedangkan kondisi Penggugat dalam keadaan sakit tidak berdaya tetapi tetap diminta untuk menandatangani dokumen-dokumen pengunduran diri, maka akibatnya tercantum dalam Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana “*Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial*”.

Kemudian pada tanggal 19 Juni 2018, Penggugat yang telah lebih sehat memutuskan untuk membuat surat yang menyatakan pencabutan pengunduran dirinya mengirimkan surat pernyataan pencabutan surat pengunduran diri Penggugat tetapi ditolak dengan alasan yang dijelaskan dalam Eksepsi berdasarkan yurisprudensi Putusan Majelis Hakim Agung pada perkara Nomor: 669K/Pdt.Sus-PHI/2016 dimana dalam pertimbangan putusan tersebut dinyatakan “*pengunduran dirinya ditarik satu hari setelah dibuat dan ditandatangani oleh Pekerja*” dan “*Pengusaha belum mengabulkan*

---

<sup>37)</sup> Testimoni dari Saksi tersumpah Ibu Arini, Staff HRD PT Genero Pharmaceuticals dalam Putusan tingkat pertama Nomor 74/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

atau belum melakukan proses untuk menetapkan pengunduran diri sesuai SOP”, sedangkan Tergugat berargumentasi bahwa Penggugat baru menyatakan menarik pengunduran dirinya pada tanggal 19 Juni 2018, yaitu 26 (dua puluh enam hari) sejak Penggugat mengajukan pengunduran dirinya pada tanggal 23 Mei 2018. Penulis beranggapan sangat jelas bahwa Penggugat ketika dan setelah dikunjungi oleh Tim HRD juga masih dalam masa perawatan. Sementara meskipun pada awalnya Penggugat telah mengirimkan pernyataan bahwa ia mengundurkan diri via *WhatsApp* kepada Ibu Yumi, surat pengunduran diri tersebut belum ada bukti fisiknya hingga 4 Juni 2018 ketika Tim HRD datang ke rumah abang ipar Penggugat, sehingga dapat dinyatakan bahwa baik persyaratan “permohonan diri secara tertulis” dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan/Ciptaker dan PPT Genero belum terpenuhi secara utuh pada tanggal 23 Mei 2018 dimana Penggugat telah menyampaikan permohonan tersebut via media elektronik (via *e-mail* dan *WhatsApp*) dalam bentuk surat singkat yang diketik secara *digital* (tanpa tanda tangan elektronik) kepada Ibu Yumi dan dimana klasifikasi bukti tersebut adalah bukti elektronik yang diakui dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 *jo.* Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik Pasal 1 Angka 4, akan tetapi PT Genero tidak mengakui bukti dokumen elektronik sebagai jenis dokumen yang sah untuk pengunduran diri karena Ibu Yumi dan Tim HRD tetap membutuhkan tanda tangan Penggugat pada surat yang tercetak untuk mengesahkan surat tersebut. Pihak Tergugat juga menerangkan alasan bahwa surat pengunduran diri Penggugat telah selesai diproses ketika Penggugat mengajukan surat pencabutan pengunduran diri dan oleh karena itu tidak dapat ditarik kembali, akan tetapi pada kenyataannya, surat pencabutan Penggugat telah sampai terlebih dahulu ke pihak Perusahaan sebelum Penggugat diberi gaji bulan Juni beserta uang pisah sebesar Rp. 9.678.535,- (sembilan juta enam ratus tujuh puluh delapan ribu lima ratus tiga puluh lima rupiah). Semenjak diberikan uang pisah, hak penggugat seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS

Kesehatan tidak lagi dibayarkan, dan Penggugat tidak dapat mengakses kantor lagi untuk tetap bekerja setelah mengirimkan surat pencabutan pengunduran diri maupun untuk mengambil dokumen-dokumen pribadi yang masih tertinggal di area kerjanya.

Penggugat telah mengupayakan penyelesaian masalah melalui perundingan bipartit tetapi sayangnya tidak membuahkan hasil. Karena surat pencabutan pengunduran diri penggugat tidak dihiraukan, begitu pula usaha Penggugat untuk tetap bekerja tetapi tidak diizinkan Perusahaan, dan kondisi kesehatan Penggugat yang tidak optimal Penggugat akhirnya memutuskan untuk meminta bantuan mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan agar Perusahaan secara hukum diwajibkan untuk tetap membayar upah Penggugat sejak bulan Juli 2018 sampai perselisihan hubungan industrial memperoleh keputusan berkekuatan hukum tetap. Hasil mediasi menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat lakukan pada bulan Juni 2018 belum sah, oleh karena itu PHK Penggugat dan Tergugat terhitung sah pada akhir bulan Januari 2019 setelah anjuran Mediasi diputuskan, dan menganjurkan agar Tergugat membayar Pesangon PHK akibat Pekerja sakit berkepanjangan sesuai Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa UP dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), UPMK dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan UPH satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (4). Penggugat juga diminta untuk mengembalikan uang pisah yang telah diberikan dan kedua belah pihak diharapkan memberi jawaban tertulis dalam kurun waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran. Penggugat telah menyanggupi dan meminta informasi rekening milik Tergugat untuk mengembalikan uang pisah, namun pihak Tergugat tetap menganggap bahwa proses PHK telah usai pada Juni 2018 dan alasan PHK adalah pengunduran diri atas keinginan sendiri sehingga Penggugat tidak berhak atas UP, oleh karena itu Tergugat memilih untuk menghiraukan anjuran mediasi. Karena belum ada resolusi yang tercapai, Penggugat mendaftarkan kasus ini di Pengadilan Negeri Bandung.

Melanjutkan permintaannya dari Mediasi, Penggugat meminta agar Majelis Hakim mengabulkan permintaan PHK berdasarkan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan akibat hukumnya berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak senilai Rp. 241.238.074,- (dua ratus empat puluh satu juta dua ratus tiga puluh delapan ribu tujuh puluh empat Rupiah), pembayaran upah Penggugat dari bulan Juli 2018-Februari 2019 sebesar 8x (delapan kali upah Penggugat) senilai Rp. 64.545.304,- (enam puluh empat juta lima ratus lima puluh empat ribu tiga ratus empat Rupiah), Tunjangan Hari Raya untuk tahun 2018 sebesar Rp. 8.068.163,- (delapan juta enam puluh delapan ribu seratus enam puluh tiga Rupiah) dan menyatakan secara hukum Tergugat harus menanggung upah dan hak-hak yang biasanya diterima Penggugat setiap bulannya sampai dengan perselisihan *a quo* memperoleh putusan berkekuatan hukum tetap.

Menurut Majelis Hakim PN Bandung, Penggugat terbukti menderita sakit yang berkepanjangan dan PHK antara Penggugat dengan Tergugat memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus akibat sakit berkepanjangan terhitung sejak putusan ini dibacakan (Rabu, 17 Juli 2019) dan berhak atas akibat hukumnya sesuai dengan Pasal 172 dan Pasal 156 senilai Rp. 241.238.074,- (dua ratus empat puluh satu juta dua ratus tiga puluh delapan ribu tujuh puluh empat Rupiah) serta THR. Surat pengunduran diri Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, dan berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat setiap bulannya selama proses PHK Penggugat dari Juli 2018-Juli 2019 (sampai ada putusan hukum PHI) atau sebesar 13 (tiga belas) kali upah Penggugat. Secara yuridis Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat sebesar 13 (tiga belas) kali upah, namun karena baik dalam posita maupun petitum gugatannya Penggugat hanya mengajukan tuntutan upah sebesar 8 (delapan) kali upah Penggugat, dan mengacu pada ketentuan pasal 178 ayat

(3) HIR Majelis Hakim tidak boleh mengabulkan gugatan melebihi apa yang dituntut oleh Penggugat maka Tergugat hanya berkewajiban membayar upah Penggugat sebesar 8 (delapan) kali upah Penggugat.

Secara yuridis dan normatif, tuntutan Penggugat telah terpenuhi karena pengadilan mengabulkan gugatan, meskipun demikian menurut Penulis perlindungan hukum yang diterima Penggugat masih ada yang terlewatkan karena berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK bagi pekerja sakit seharusnya tidak bisa diputuskan secara langsung tanpa pembayaran berupa tanggungan upah selama setahun, setelah itu barulah Pekerja yang sakit dapat diputuskan hubungan kerjanya<sup>38)</sup>, tetapi hak tersebut tidak pernah diajukan atau diingatkan oleh Mediator Disnaker Bekasi, atau diajukan oleh Kuasa Hukum Penggugat.<sup>39)</sup> Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Disnakertrans Makassar, seharusnya jika ada perlindungan yang terlewatkan, maka perlindungan tersebut akan diingatkan kembali dan diperiksa oleh Kepala seksi pembinaan penyelesaian PHI sebagai SOP Mediasi Disnakertrans Makassar, tetapi mungkin saja SOP Disnaker Bekasi berbeda, atau baik mediator dan kepala seksi pembinaan mediator bukan berlatar belakang hukum sehingga tidak mengetahui tentang perlindungan tersebut.

Mengacu kepada hasil wawancara Penulis dengan Hakim Ad Hoc PHI, meskipun Hakim berperan pasif dengan tujuan tidak menyalahgunakan wewenangnya, akan tetapi Hakim masih berkewajiban untuk menggali hukum dan menyediakan alasan hukum yang kurang. Hakim juga dapat mengabulkan lebih, selama dalam replik terdapat kalimat “mohon putusan yang seadil-adilnya” atau *ex aequo et bono*. Hal ini menandakan adanya pergeseran asas hakim pasif sendiri. Dalam hak hakim untuk mengabulkan lebih, ada dua asas yang dibicarakan, *pertama*, asas seorang hakim tidak

---

<sup>38)</sup> Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)*, Pasal 93

<sup>39)</sup> Peneliti, *Wawancara*, dengan Ibu Ruth Olivia Tobing, S.H., M.H. selaku Kuasa Hukum Penggugat, (Jakarta: Kantor Hukum Ruth Tobing & Co, 27 November 2020)

boleh mengabdikan lebih, tetapi asas yang *kedua* adalah Hakim bebas untuk memutuskan berdasarkan keadilan dari Ketuhanan Yang Maha Esa, dari kedua asas tersebut, sebenarnya yang lebih diutamakan adalah keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, sesuai dengan sila pertama dari Pancasila dan irah-irah di setiap awal putusan. Majelis hakim dalam memutuskan berhak memutuskan apa sebenarnya yang adil, apabila keadilan yang didapatkan para pihak dirasa belum adil. Majelis dalam memutuskan perkara haruslah memutuskan sesuai keadilan dan nilai-nilai moral yang hidup di masyarakat.

Namun di dalam putusan ibu Lola, mengapa Majelis Hakim tidak mengabdikan lebih, mengingat Majelis mempunyai kekuatan untuk mengabdikan lebih dan ada hak yang belum diterima oleh Penggugat? Penulis berpendapat karena Putusan Majelis Hakim baik dalam tingkat pertama maupun kasasi memikirkan keadilan bagi kedua belah pihak. Bagi Tergugat pun tidak ada jaminan pihak Tergugat sanggup membayar segala tuntutan Penggugat tanpa mengganggu kinerja dari Perusahaan Tergugat, mengingat tingkat penerimaan Pesangon yang sesuai dengan Undang-Undang pun sangatlah rendah. Lalu jika dilihat dari sisi Penggugat, Penggugat pun sendiri sebenarnya telah menyetujui untuk memutuskan hubungan kerja, meskipun akibat dorongan dari staff Tergugat. Oleh karena itu putusan yang dikeluarkan Majelis meski tidak memberikan segala hak yang dapat diterima, tetapi Majelis tidak ingin memberikan apa yang tidak diinginkan untuk menghukum Tergugat lebih lanjut dan bahkan di tingkat kasasi Majelis menurunkan hak yang didapat oleh Penggugat. Maka terlihat bahwa putusan atas hasil pertimbangan adalah putusan yang telah seadil-adilnya bagi kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kemanfaatan.

### **III. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan analisis yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan jawaban terkait permasalahan yang menjadi topik skripsi ini, yakni:

Undang-undang Indonesia mengenai Ketenagakerjaan dari BW hingga Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya sudah memberikan perlindungan kerja yang maksimal, dan sudah cukup memadai karena Pekerja yang sakit pun tetap berhak atas hak-haknya seperti cuti berbayar (dalam masa perawatan), penjangaan dari PHK prematur akibat sakit berkepanjangan, fasilitas kesehatan dari jaminan BPJS/asuransi lainnya, dan UP apabila PHK terjadi akibat sakit berkepanjangan walau ia tidak dapat seproduktif Pekerja yang sehat. Pekerja berhak atas hak-hak yang diatur dalam berbagai peraturan selama ia melakukan kewajibannya dan saling menjaga hubungan kerja antara dirinya dan Pengusaha, namun ada kalanya perselisihan hak/kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha terjadi karena perbedaan pandangan. Hukum Indonesia juga sudah menyediakan metode penyelesaian jika Perselisihan Hubungan Industrial, namun seringkali Pekerja bahkan tidak mengetahui hak untuk meminta bantuan karena banyak Pekerja yang merasa kedudukannya dibawah Pengusaha dan hanya bisa menerima nasib yang ditentukan Pengusaha, atau disisi lain Pekerja yang tidak mengetahui hukum tidak menyadari bahwa hak yang diberikan oleh Pengusaha belum maksimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang dapat diberikan oleh oleh Penulis dalam penelitian ini adalah:

Fasilitas dan jaminan yang diberikan Pemerintah pada Pekerja sangatlah memperhatikan kesejahteraan Pekerja. Namun disayangkan, masih banyak Pengusaha atau Pemberi kerja yang mengelak dari kewajibannya kepada Pemerintah dan Pekerja demi memaksimalkan keuntungan yang didapatkan. Tidak hanya Pengusaha yang harus berusaha untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi Pekerja, Pekerja sendiri pun harusnya turut andil

dalam melindungi dirinya dengan mengetahui hukum baik dari Pemerintah maupun dari Perusahaan, masuk ke Serikat Pekerja dan aktif membela hak Pekerja lainnya dan berusaha menjaga keharmonisan hubungan kerja antara dirinya dan Pengusaha. Peran Disnakertrans juga sangat berpengaruh dalam memberi anjuran efektif dengan menjelaskan seluruh perlindungan hukum yang seharusnya menjadi hak Pekerja, dan sebaiknya tidak hanya mengacu kepada petunjuk teknis dalam memberi anjuran, mengingat tidak ada kasus yang sama meskipun sekilas serupa.

#### **IV. DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku**

- Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2020.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group, 2005.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, B.. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Wulandari, Ratih. *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah*. Surabaya: Penerbit Scopindo Media Pustaka, 2020.

##### **B. Sumber Hukum**

- Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Tahun 1959 Nomor 75)*,
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 42, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821)*.
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)*,
- \_\_\_\_\_. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik*

*Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).*

\_\_\_\_\_. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).*

\_\_\_\_\_. *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE/MEN/PHI-PPHI/V/2008 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).*

\_\_\_\_\_. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).*

#### **C. Wawancara**

Peneliti. Wawancara, dengan Ibu Ruth Olivia Tobing, S.H., M.H. selaku Kuasa Hukum Penggugat. Jakarta: Kantor Hukum Ruth Tobing & Co, 27 November 2020.

#### **D. Website**

Agil Tri, “Curhat Karyawan RSIS Kartasura: Kena PHK Setelah 28 Tahun Bekerja, Hanya Dapat Tali Asih Rp 1 Juta”, <https://solo.tribunnews.com/2020/07/18/curhat-karyawan-rsis-kartasura-kena-phk-setelah-28-tahun-bekerja-hanya-dapat-tali-asih-rp-1-juta> 18 Juli 2020, diakses pada tanggal 7 Agustus 2020.

Ayomi Amindoni, “Virus corona: Gelombang PHK di tengah pandemi Covid-19 diperkirakan mencapai puncak bulan Juni, Kartu Prakerja dianggap tak efektif”, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475>, 8 April 2020, diperbarui 9 April 2020, diakses pada tanggal 10 Agustus 2020.

Dimas Jarot Bayu, “Jokowi Minta Pengusaha Tak PHK Karyawan saat Pandemi Corona”, <https://katadata.co.id/yulawati/berita/5e9a41f566481/jokowi-minta-pengusaha-tak-phk-karyawan-saat-pandemi-corona>, 9 April 2020, diakses pada tanggal 6 Agustus 2020.

Redaksi WE Online/Ant, “PHK Massal di Karawang Sudah Masuk Status Mengkhawatirkan”, <https://www.wartaekonomi.co.id/read186743/phk-massal-di-karawang-sudah-masuk-status-mengkhawatirkan>, 9 Juli 2018, diakses pada tanggal 3 Agustus 2020.

Selfie Miftahul Jannah, “Terimbas Corona, 1,2 Juta Pekerja di Indonesia Kena PHK”, <https://tirto.id/terimbas-corona-12-juta-pekerja-di>

indonesia-kena-phk-eLzb, 8 April 2020, diakses pada tanggal 26  
September 2020.