



## KENDALA IMPLEMENTASI PEMBERIAN PESANGON DALAM KONDISI PERUSAHAAN YANG DITUTUP TERHADAP PEKERJA YANG DIKENAKAN PHK : STUDI KASUS PUTUSAN Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn

**Widiya Dwi Novarianti**

Universitas Negeri Semarang

**Arya Putra Wisnuwardhana**

Universitas Negeri Semarang

**Oktavia Diva Ramadhani**

Universitas Negeri Semarang

**Muhammad Syafri Qodri**

Universitas Negeri Semarang

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang  
Kampus Sekaran, Gedung K, Gunungpati, Semarang,  
Jawa Tengah, Indonesia 50229

E-mail : [widiyadwinovarianti@students.unnes.ac.id](mailto:widiyadwinovarianti@students.unnes.ac.id)

**Abstract:** Termination of employment (PHK) is often a complex issue, especially when a company is closed due to losses or liquidation. Based on Government Regulation (PP) Number 35 of 2021, workers affected by layoffs are entitled to receive compensation including severance pay, long service pay and compensation for rights. However, the implementation of granting these rights often faces obstacles when the company concerned has stopped operating. This research aims to examine the provisions for providing severance pay in situations where the company is closed according to PP 35 of 2021 and analyze the obstacles that occur in the case of Decision Number 183/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Based on this case study, various obstacles were found, such as the company's inability to fulfill its obligations due to limited assets, legal uncertainty in resolving disputes, and time-consuming legal processes. This condition exacerbates uncertainty for workers who have lost their livelihoods. Through this research, it is concluded that although legal regulations have provided a clear basis regarding workers' rights, practical challenges in implementation still require serious attention. It is hoped that this study can provide recommendations for stakeholders to create more effective and fair mechanisms in resolving similar employment conflicts.

**Keywords;** Company closed, Termination of Employment Relations (PHK), Workers.

**Abstrak:** Pemutusan hubungan kerja (PHK) sering menjadi isu kompleks, terutama dalam kondisi perusahaan yang ditutup akibat kerugian atau likuidasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, pekerja yang terkena PHK berhak menerima kompensasi beberapa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, implementasi pemberian hak ini seringkali menghadapi kendala ketika perusahaan yang bersangkutan telah berhenti beroperasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ketentuan pemberian pesangon dalam situasi perusahaan ditutup menurut PP 35 Tahun 2021 serta menganalisis kendala yang terjadi dalam kasus Putusan Nomor 183/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Berdasarkan studi kasus tersebut, ditemukan berbagai hambatan, seperti ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya akibat keterbatasan aset, ketidakpastian hukum dalam penyelesaian sengketa, dan proses hukum yang memakan waktu. Kondisi ini memperburuk ketidakpastian bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian mereka. Melalui penelitian ini, disimpulkan bahwa meskipun peraturan hukum sudah memberikan landasan yang jelas mengenai hak pekerja, tantangan praktis dalam implementasi tetap memerlukan perhatian serius. Studi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi para pemangku kepentingan untuk menciptakan mekanisme yang lebih efektif dan berkeadilan dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan serupa.

**Kata Kunci;** Pekerja, Perusahaan ditutup, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

## PENDAHULUAN

Pemberian pesangon merupakan salah satu hak fundamental bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Hak ini bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian mereka, sekaligus sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Namun, implementasi pemberian pesangon sering kali menghadapi tantangan, khususnya dalam situasi dimana perusahaan mengalami penutupan operasional. Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada prinsip saling membutuhkan dan saling melindungi hak dan kewajiban. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur berbagai aspek perlindungan bagi pekerja, termasuk hak atas pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 merupakan salah satu aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dirancang untuk memberikan pedoman lebih terperinci terkait berbagai aspek ketenagakerjaan. PP ini mencakup pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu poin penting yang diatur dalam PP ini adalah tata cara pemberian kompensasi kepada pekerja yang terkena PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Aturan ini dirancang untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja sekaligus memberikan kejelasan bagi pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban mereka.

Pesangon dimaksudkan sebagai bentuk kompensasi yang adil bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka, sekaligus sebagai jaminan sementara sebelum mendapatkan pekerjaan baru. Namun, dalam praktiknya, pemberian pesangon seringkali menghadapi kendala, terutama ketika perusahaan yang mempekerjakan mereka mengalami penutupan operasi. Penutupan perusahaan dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk kerugian finansial yang berkepanjangan, perubahan struktur bisnis akibat inovasi teknologi atau restrukturisasi, tekanan dari persaingan pasar yang semakin ketat, maupun faktor eksternal seperti krisis ekonomi global. Dalam kondisi seperti ini, tantangan utama yang muncul adalah ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya, termasuk memberikan pesangon kepada pekerja yang terkena PHK. Hal ini menimbulkan dilema besar, dimana di satu sisi terdapat hak pekerja yang diatur dan dilindungi oleh hukum, sedangkan di sisi lain perusahaan tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk memenuhi hak tersebut. Kasus yang tercatat dalam Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn menjadi salah satu contoh nyata dari permasalahan ini. Dalam kasus tersebut, pekerja yang mengalami PHK akibat penutupan perusahaan menghadapi berbagai hambatan dalam memperoleh pesangon mereka.

Proses hukum yang dihadapi pun sering kali berlangsung panjang dan rumit, sementara kondisi finansial pekerja yang kehilangan pekerjaan cenderung semakin memburuk akibat lambatnya penyelesaian sengketa. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang ada dan implementasinya di lapangan. Ketidakmampuan perusahaan yang telah ditutup untuk memenuhi kewajiban pesangon seringkali menjadi pemicu utama konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Konflik ini bukan hanya berdampak pada pekerja secara individu, tetapi juga dapat mempengaruhi ekonomi keluarga, masyarakat sekitar dan stabilitas sosial ekonomi di lingkungan tempat perusahaan beroperasi. Pekerja sering kali harus menghadapi ketidakpastian yang berkepanjangan, sementara pemberi kerja terkadang kesulitan mencari solusi yang tidak memberatkan semua pihak. Selain itu, penutupan perusahaan sering kali diiringi oleh keterbatasan aset yang tersisa. Dalam banyak kasus, aset perusahaan tidak cukup untuk menutupi seluruh

kewajiban kepada pihak ketiga, termasuk hak-hak pekerja. Proses likuidasi yang melibatkan aset perusahaan juga sering menghadapi kendala birokrasi yang mempersulit penyelesaian kewajiban pesangon kepada pekerja.

Hal ini menunjukkan perlunya mekanisme hukum yang lebih adaptif dan responsif terhadap kondisi khusus seperti penutupan perusahaan. Bagaimana Ketentuan terkait Pemberian Pesangon terhadap Karyawan yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kondisi Perusahaan ditutup Berdasarkan PP 35 Tahun 2021 dan Bagaimana Kendala Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara lebih mendalam tantangan yang muncul dalam pelaksanaan pemberian pesangon, Menganalisis ketentuan hukum yang mengatur pemberian pesangon terhadap karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kondisi perusahaan ditutup berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Mengidentifikasi dan mengkaji kendala-kendala yang muncul dalam implementasi pemberian pesangon kepada pekerja yang terkena PHK akibat penutupan perusahaan. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor hukum, ekonomi, dan administratif yang mempengaruhi proses pemberian pesangon dalam kasus perusahaan yang berhenti beroperasi.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan berbagai solusi, baik dari segi hukum, administrasi, maupun sosial, yang dapat menjadi jalan keluar untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan mengidentifikasi akar masalah secara jelas, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi yang aplikatif dan bermanfaat bagi berbagai pihak terkait, termasuk pembuat kebijakan, praktisi hukum, serta pengusaha. Hasil dari kajian ini diharapkan mampu mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, seimbang dan mampu memberikan perlindungan optimal bagi pekerja. Lebih dari itu, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan diskusi yang relevan dan kontekstual untuk memperkaya wawasan tentang bagaimana melindungi hak-hak pekerja dalam situasi yang rumit, seperti penutupan perusahaan. Pendekatan penelitian ini dirancang tidak hanya berfokus pada aspek *legal* formal, tetapi juga mengupas dampak sosial dan ekonomi yang muncul akibat konflik hubungan industrial semacam ini. Dengan menyalami berbagai dimensi yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam mendorong pembaruan regulasi dan praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai bagian dari upaya akademis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan yang kritis sekaligus solutif. Dengan mempertimbangkan berbagai perspektif yang ada, penelitian ini dapat menjadi inspirasi dalam menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya berpihak pada pekerja tetapi juga memperhatikan keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi modern.

## KAJIAN TEORI

### a. Kepastian Hukum

Kepastian hukum mengacu pada adanya kejelasan, ketegasan, dan konsistensi dalam penerapan hukum di tengah masyarakat. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya salah tafsir terhadap aturan yang berlaku. Menurut pandangan Van Apeldoorn, kepastian hukum juga dapat diartikan sebagai kemampuan hukum untuk memberikan jawaban yang jelas dan terukur terhadap permasalahan konkret yang dihadapi. Dengan kata lain, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum tidak hanya diterapkan secara konsisten, tetapi juga memberikan hak kepada pihak yang berhak, serta memastikan pelaksanaan putusan hukum sesuai aturan yang berlaku. Kepastian hukum memainkan peran penting sebagai perlindungan terhadap

tindakan sewenang-wenang, baik oleh individu maupun institusi. Hal ini berarti seseorang dapat memiliki harapan yang wajar untuk memperoleh hak atau perlindungan dalam situasi tertentu. Secara etimologis, kata "kepastian" berasal dari istilah "pasti," yang berarti tetap, tegas, dan tidak berubah. Dalam konteks hukum, kepastian ini memberikan rasa aman kepada masyarakat bahwa aturan yang ada tidak akan diubah atau diterapkan secara tidak adil, sehingga tercipta keadilan yang dapat dirasakan oleh semua pihak.

Kepastian hukum (*rechtssicherheit*) adalah satu tujuan utama untuk mencapai keadilan. Kepastian hukum bukan semata-mata tentang aturan tertulis, namun juga mengenai jaminan bahwa setiap tindakan memiliki konsekuensi yang dapat diprediksi dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tujuan utama dari kepastian hukum adalah untuk memberikan panduan yang jelas kepada masyarakat tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan. Dengan memahami batasan-batasan ini, individu atau kelompok dapat bertindak dengan kesadaran atas konsekuensi dari tindakannya tersebut. Hal ini menciptakan rasa aman dan kepercayaan dalam hubungan sosial dan kehidupan bermasyarakat. Dalam artikel ini kepastian hukum berguna untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja, termasuk pemberian pesangon, dilindungi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kepastian hukum berperan sebagai pilar utama dalam penyelesaian persoalan ketenagakerjaan, terutama dalam situasi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Keberadaan kepastian hukum memastikan bahwa baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki acuan yang jelas terkait hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu aspek penting yang diatur adalah pemberian pesangon, yang menjadi bentuk perlindungan finansial bagi pekerja yang terkena PHK. Dasar hukum mengenai hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, yang mengatur secara rinci tentang tata cara dan ketentuan pemberian pesangon. Aturan ini berlaku dalam berbagai situasi PHK, termasuk dalam kasus penutupan perusahaan akibat kondisi ekonomi atau likuidasi. Dengan adanya regulasi tersebut, pekerja yang kehilangan pekerjaan tetap memiliki jaminan kompensasi yang dapat digunakan untuk mendukung kebutuhan hidup mereka sementara waktu. Di sisi lain, aturan ini juga memberikan kepastian bagi pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban mereka tanpa menimbulkan kerancuan atau konflik hukum. Dalam konteks penutupan perusahaan, kepastian hukum menjadi semakin krusial karena situasi tersebut sering kali memunculkan tantangan tambahan, seperti ketidakmampuan finansial perusahaan untuk memenuhi kewajiban pesangon secara penuh. Oleh karena itu, regulasi yang jelas dan mekanisme pengawasan yang efektif diperlukan agar hak-hak pekerja tetap terlindungi meskipun perusahaan berada dalam kondisi sulit.

#### **b. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan elemen fundamental dalam sistem hukum yang dirancang untuk menjaga dan memastikan hak serta kepentingan setiap individu harus terlindungi dari tindakan yang bersifat sewenang-wenang atau melanggar aturan. Prinsip ini bertujuan menciptakan keadilan dan keamanan, sehingga setiap orang dapat menjalankan hak-haknya tanpa takut akan penyalahgunaan kekuasaan atau pelanggaran oleh pihak lain. Menurut Satjipto Rahardjo memandang perlindungan hukum sebagai upaya untuk menjaga dan melindungi kepentingan individu melalui pemberian hak-hak asasi dan kekuasaan tertentu yang memungkinkan seseorang bertindak untuk melindungi kepentingannya sendiri. Menurut pandangannya, perlindungan hukum berperan sebagai bentuk pengayoman terhadap hak-hak asasi manusia yang berpotensi dirugikan oleh tindakan atau kepentingan pihak lain. Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum memiliki keterkaitan

yang mendalam dengan pengakuan atas harkat, martabat dan hak-hak asasi manusia. Menurutnya, perlindungan hukum dapat dikelompokkan ke dalam dua bentuk utama yakni perlindungan preventif, bentuk perlindungan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum dengan memberikan ruang kepada masyarakat untuk menyampaikan pendapat, aspirasi, atau keberatan sebelum pemerintah menetapkan suatu kebijakan atau keputusan. Dengan demikian pendekatan ini memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada hak-hak mereka. Kemudian yang kedua yakni perlindungan represif, perlindungan ini diberikan setelah terjadinya pelanggaran terhadap hak atau hukum. Tujuannya adalah untuk memulihkan keadaan serta memberikan keadilan kepada pihak yang dirugikan. Hadjon menekankan bahwa kedua bentuk perlindungan ini saling melengkapi dalam menjaga keseimbangan antara pencegahan pelanggaran dan penanganan kasus yang sudah terjadi, demi menjamin perlindungan hak asasi manusia secara menyeluruh.

Dengan demikian perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya PHK sepihak yang melanggar hukum. Dalam hal ini, regulasi ketenagakerjaan berfungsi sebagai pedoman bagi pengusaha dan pekerja. Dalam undang-undang cipta kerja mengatur ketentuan tentang prosedur PHK yakni perusahaan diwajibkan untuk memberikan alasan yang sah sesuai peraturan, melakukan musyawarah dengan pekerja atau serikat pekerja dan memenuhi kewajiban seperti pemberian kompensasi, pesangon atau hak lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku.

### c. Kepatuhan Hukum

Teori kepatuhan hukum merupakan pendekatan yang bertujuan untuk memahami dan mengevaluasi tingkat kepatuhan individu atau kelompok terhadap aturan hukum yang berlaku di masyarakat. Kepatuhan ini meliputi berbagai tindakan, perilaku, dan sikap yang selaras dengan peraturan perundang-undangan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesadaran hukum, legitimasi otoritas, efektivitas penegakan hukum, serta norma-norma sosial dan budaya. Menurut Soekanto kepatuhan pada hakekatnya merupakan suatu hasil dari proses internalisasi di dalam diri individu yang terbentuk karena adanya pengaruh sosial yang memberikan efek pada pengetahuan seseorang, sikap-sikap maupun pola perilaku yang akan menghasilkan tindakan yang sesuai.

Kajian teori mengenai kepatuhan hukum dalam pemberian pesangon bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyoroti perilaku individu maupun institusi dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan. Teori ini menyatakan bahwa kepatuhan hukum merupakan hasil dari internalisasi norma hukum, yang dipengaruhi oleh kesadaran hukum, legitimasi otoritas, dan efektivitas penegakan hukum. Pada studi kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang pemberian pesangon diuji dalam konteks penutupan perusahaan.

Hambatan dalam implementasi peraturan ini sering kali terkait dengan kendala praktis, seperti keterbatasan aset perusahaan dan ketidakpastian dalam proses hukum, yang berujung pada pelanggaran kewajiban hukum. Oleh karena itu, kepatuhan hukum menjadi komponen penting dalam menyeimbangkan perlindungan hak pekerja dengan keberlanjutan perusahaan. Untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi secara optimal, diperlukan pengawasan yang lebih baik dan penerapan hukum yang tegas. Kajian ini juga menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk menciptakan mekanisme penyelesaian konflik ketenagakerjaan yang lebih efektif dan berkeadilan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus untuk menganalisis kendala yang terjadi dalam implementasi pemberian pesangon kepada karyawan yang terkena terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam kondisi perusahaan yang ditutup, khususnya merujuk pada Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017 PN.Mdn. Metode penelitian ini dirancang untuk menggali dan memahami berbagai masalah yang dihadapi oleh pekerja dan perusahaan dalam konteks tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Studi Dokumentasi, yang meliputi analisis terhadap dokumen putusan pengadilan, peraturan perundang-undangan (khususnya PP Nomor 35 Tahun 2021), dan dokumen terkait lainnya yang relevan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Ketentuan terkait Pemberian Pesangon terhadap Karyawan yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kondisi Perusahaan ditutup Berdasarkan PP 35 Tahun 2021

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu tindakan yang menandai berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Umumnya keputusan untuk melakukan PHK berada di tangan perusahaan atau pemberi kerja dan dilakukan karena alasan tertentu seperti efisiensi biaya penurunan performa perusahaan atau pelanggaran aturan oleh karyawan. Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja jika tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh Gubernur. Namun perusahaan tidak bisa secara sepihak atau sembarangan memutus hubungan kerja tanpa alasan yang jelas dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku karena tindakan semacam itu dapat dianggap melanggar hak karyawan. Pembaharuan hukum ketenagakerjaan bertitik tolak pada kolektivitas dan oleh perlindungan yang terus berkembang terhadap buruh. Secara konseptual ia berangkat dari pengandaian adanya relasi simetris antara buruh dengan majikan, dan karenanya perlu campur tangan negara untuk melindungi buruh yang akan selalu lebih lemah posisinya di hadapan modal dan majikan. Di sisi lain PHK tidak selalu terjadi atas inisiatif perusahaan saja, karyawan yang memutuskan untuk tidak memperpanjang kontrak kerja meskipun diberi kesempatan perpanjangan atau yang memilih untuk mengundurkan diri atas keinginannya sendiri juga dapat masuk dalam kategori PHK tergantung pada kondisi dan terminologi yang digunakan dalam perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PHK mencakup berbagai situasi yang tidak melulu bersifat pemutusan sepihak oleh pemberi kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 pesangon dikategorikan berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pekerja yang mengalami PHK berhak menerima uang pesangon uang penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak yang seharusnya diperoleh. Besaran uang pesangon diatur dalam Pasal 40 ayat (2) sedangkan ketentuan terkait besaran uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 40 ayat (3) dari peraturan yang sama. Khusus untuk pekerja yang terkena PHK akibat perusahaan mengalami kebangkrutan hal ini dapat digolongkan sebagai perusahaan tutup karena dua alasan utama. Pertama perusahaan tutup karena mengalami kerugian yang terus-menerus selama dua tahun berturut-turut. Kedua perusahaan tutup akibat kondisi memaksa atau *force majeure*. Kondisi ini berbeda dengan perusahaan yang mengalami penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU) atau

dinyatakan pailit. Perbedaan utama antara kebangkrutan dan pailit terletak pada aspek keuangan perusahaan. Perusahaan yang bangkrut tidak lagi memiliki modal atau kemampuan finansial untuk melanjutkan operasionalnya. Sebaliknya perusahaan yang pailit adalah perusahaan yang memiliki kewajiban utang kepada lebih dari satu kreditur dan tidak mampu memenuhi kewajiban tersebut sesuai jadwal. Situasi pailit biasanya melalui proses hukum yang melibatkan pengadilan niaga untuk mengatur penyelesaian utang. Dalam konteks PHK akibat kebangkrutan pekerja tetap memiliki hak yang diatur oleh undang-undang termasuk kompensasi yang adil. Hal ini menegaskan pentingnya perlindungan hak pekerja dalam situasi sulit yang dihadapi perusahaan baik karena faktor internal seperti kerugian keuangan maupun faktor eksternal seperti *force majeure*. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja sekaligus mendorong perusahaan untuk mematuhi kewajibannya meskipun berada dalam situasi finansial yang sulit.

Adapun pengaturan hukum terkait keadaan memaksa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni dalam ketentuan pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 164 ayat satu (1) menjelaskan: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Mengenai pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan secara sepihak seharusnya tidak dapat dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, melainkan PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan bangkrut dapat dibedakan menjadi dua kategori. Pertama, perusahaan tutup akibat kerugian yang berlangsung terus-menerus selama dua tahun berturut-turut. Dalam kondisi ini, pekerja berhak menerima kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan yang tercantum dalam Pasal 40 ayat (2) PP No. 35, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak berdasarkan Pasal 40 ayat (4). Kedua, PHK karena perusahaan tutup akibat keadaan memaksa atau *force majeure*. Dalam situasi ini, pekerja juga memiliki hak yang sama, yaitu uang pesangon sebesar 0,5 kali dari ketentuan dalam Pasal 40 ayat (2) PP No. 35, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 40 ayat (4). Kompensasi ini memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat keadaan yang berada di luar kendali mereka, baik karena kerugian finansial yang berkepanjangan maupun kondisi luar biasa yang memaksa perusahaan untuk menghentikan operasionalnya.

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. Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tersebut mengatur tentang pemberian uang pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan masa kerja mereka. Bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun pesangon yang diberikan setara dengan satu bulan upah. Dalam suatu perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) biasanya terjadi

disebabkan oleh dua faktor utama, yakni kesalahan dari perusahaannya atau kesalahan dari pekerja atau buruh. PHK merupakan kebijakan dari suatu perusahaan sehingga sangat menyulitkan para pekerja. Sesungguhnya jika PHK dilakukan dengan alasan berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja maka tidak akan ada permasalahan dari dua pihak, namun sebaliknya jika PHK dilakukan dengan sepihak dalam hal ini perusahaan atau pengusaha. Untuk pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun pesangon yang diterima adalah dua bulan upah. Ketentuan ini berlanjut secara progresif di mana pekerja dengan masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun memperoleh tiga bulan upah dan pekerja dengan masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun mendapatkan empat bulan upah. Begitu pula untuk masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun pesangon yang diberikan mencapai lima bulan upah dan seterusnya sesuai dengan aturan tersebut. Ketentuan ini berbeda dengan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam undang-undang tersebut pengusaha dapat melakukan PHK karena efisiensi perusahaan meskipun perusahaan tidak mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut atau tidak berada dalam keadaan memaksa (*force majeure*). Dalam kasus ini pekerja berhak atas pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Peraturan ini menegaskan pentingnya perlindungan bagi pekerja untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka tanpa diskriminasi. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memastikan keseimbangan dalam hubungan kerja melindungi kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta mendukung keberlanjutan dunia usaha. Dalam hal ini pengusaha wajib mematuhi peraturan perundang-undangan terkait termasuk dalam pelaksanaan PHK agar sistem hubungan kerja tetap harmonis dan adil. Perlindungan pekerja tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban hukum tetapi juga mencerminkan komitmen untuk menciptakan kondisi kerja yang manusiawi. Hal ini melibatkan pemberian hak-hak pekerja sesuai ketentuan baik dalam situasi normal maupun ketika perusahaan menghadapi tantangan tertentu seperti efisiensi atau *force majeure*. Dengan demikian hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat berlangsung tanpa tekanan atau ketimpangan sekaligus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

## **2. Kendala Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn**

Pada dasarnya hubungan yang mengikat antara perusahaan dan karyawan yang selanjutnya disebut dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang mengikat secara yuridis dimana pegawai memiliki kebebasan tanpa adanya unsur perbudakan ataupun pekerja secara paksa antara pengusaha dan buruh berdasarkan hubungan kerja. Lalu dalam hal perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa tidak boleh memutuskan PHK secara sepihak, melainkan harus melalui perundingan dengan *output* kesepakatan antara kedua belah pihak (*bipartit*) yang disertai dengan alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh karyawan terkait. Namun jika setelah dilakukannya perundingan tidak menghasilkan persetujuan, sesuai dengan Pasal 151 ayat (4) maka perusahaan dapat mengambil keputusan setelah dikeluarkannya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHK). Jika penetapan dari LPPHK disetujui atas PHK tersebut, maka perusahaan diperbolehkan untuk melakukan PHK terhadap karyawan terkait



dengan catatan memenuhi hak karyawan yang dikenakan PHK harus mendapatkan pesangon sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur secara khusus terkait pemberian pesangon terhadap karyawan yang dikenakan PHK karena beberapa kondisi yang dihadapi perusahaan. Dalam hal perusahaan ditutup, sesuai dengan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang didalamnya tertulis terkait mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam situasi perusahaan ditutup, dilakukan dengan mempertimbangkan penyebabnya. Berdasarkan Pasal 40 yang dimulai Pada ayat (1), PHK dapat dilakukan apabila perusahaan mengalami kerugian finansial secara berkelanjutan selama dua tahun atau kerugian yang tidak berkelanjutan dalam kurun waktu yang sama. Dalam kondisi tersebut, pekerja/buruh berhak menerima kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali dari ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4). Sementara itu, ayat (2) mengatur bahwa jika perusahaan ditutup bukan akibat kerugian, pekerja/buruh berhak atas uang pesangon yang diberikan sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Ketentuan ini mencerminkan upaya legislasi untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dalam mengelola efisiensi bisnis dengan hak pekerja atas kompensasi yang adil sesuai dengan kondisi ekonomi perusahaan.

Terkait perusahaan diperbolehkan melakukan PHK karena tutupnya perusahaan juga tertulis dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan penjabaran Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dalam situasi penutupan perusahaan diatur secara rinci untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Pertama, PHK dapat dilakukan jika perusahaan tutup akibat kerugian yang dialami secara berkelanjutan selama dua tahun atau karena keadaan memaksa (*force majeure*). Dalam hal ini, pekerja/buruh berhak menerima kompensasi yang meliputi uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Kerugian perusahaan yang menjadi dasar PHK wajib dibuktikan melalui laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Kedua, PHK juga dapat dilakukan jika penutupan perusahaan tidak disebabkan oleh kerugian atau keadaan memaksa, melainkan untuk tujuan efisiensi. Dalam kondisi ini, pekerja/buruh berhak atas kompensasi yang lebih besar, yaitu uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Ketentuan ini menyeimbangkan kebutuhan pengusaha dalam menghadapi tantangan bisnis dengan keadilan bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian.

Terdapat sebuah contoh kasus terkait perusahaan yang ditutup melakukan PHK Massal tanpa pemberitahuan terhadap pegawai sehingga dapat dikatakan PHK sepihak, Berdasarkan putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mdn, kasus PHK massal terjadi akibat penutupan PT. Anugerah Sejahtera Nasional. Namun, penutupan ini bukan karena kondisi *force majeure* atau kerugian perusahaan, melainkan akibat perpindahan lokasi usaha. Hal ini memunculkan tuntutan hukum dari para pekerja terkait hak mereka atas pesangon dan kompensasi lainnya. PT. Anugerah Sejahtera Nasional dengan pemilik bernama Djoko Josua Mangowal telah menghentikan produksi dan menutup perusahaan secara total yang menyebabkan PHK massal secara sepihak oleh perusahaan tanpa persetujuan pegawai yang mana pegawai dalam perusahaan tersebut sebanyak 55 orang. Penutupan perusahaan tersebut ditandai dengan

adanya pemindahan mesin perusahaan ke CV ANDALAS yang berdomisili di Riau. Pegawai perusahaan tersebut telah diberhentikan dalam pekerjaan dan tidak menerima upah sejak tanggal 25 Juni 2016. Selanjutnya berlanjut penyelesaian yang dilakukan secara *bipartit* dengan tergugat yang mengundang Penggugat yang diwakilkan oleh Pengurus Serikat Buruh tingkat Perusahaan PT. Anugerah Sejahtera Nasional, dalam pertemuan tersebut tergugat menyatakan perusahaan akan mengurangi produksi dan menutup sebagian kegiatan produksi tetapi di sisi lain perusahaan telah membangun anak perusahaan CV ANDALAS yang terletak di Riau. Pertemuan *bipartit* selanjutnya tergugat hanya menawarkan pesangon sebesar 3 sampai 4 bulan upah sedangkan rata-rata pegawai yang bekerja di PT. Anugerah Sejahtera Nasional bekerja selama 9 tahun sehingga penggugat menolak pemberian pesangon tersebut dan proses penyelesaian diselesaikan jalur persidangan dengan melampirkan seluruh bukti tertulis, dan disertai dengan permohonan kepada majelis hakim untuk memberikan putusan mengabulkan permohonan perhitungan pesangon sesuai peraturan yang berlaku oleh penggugat terhadap penggugat.

Pada hasilnya, putusan Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat, meskipun telah dipanggil secara sah dan patut, tidak menghadiri persidangan. Oleh karena itu, gugatan yang diajukan Penggugat diputus sebagian melalui mekanisme *verstek (bij verstek)*. Dalam putusannya, Majelis Hakim menghukum Tergugat, yakni PT. Anugerah Sejahtera Nasional, untuk membayarkan secara tunai hak-hak yang menjadi kewajiban perusahaan terhadap para Penggugat sebagai konsekuensi pemutusan hubungan kerja akibat p enutupan perusahaan. Namun, sebagian dari gugatan Penggugat yang tidak memenuhi dasar hukum ditolak. Biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat dengan jumlah sebesar Rp 1.336.000,00 (satu juta tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah)

## KESIMPULAN

Meskipun peraturan hukum, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah memberikan landasan yang jelas terkait kompensasi pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK), pelaksanaannya masih menghadapi berbagai tantangan. Kendala tersebut mencakup keterbatasan aset perusahaan, ketidakpastian penyelesaian hukum, serta proses birokrasi yang lamban, khususnya dalam kasus penutupan perusahaan karena kerugian atau efisiensi. Studi kasus PT. Anugerah Sejahtera Nasional mengilustrasikan bahwa konflik hubungan industrial sering kali dipicu oleh ketidaksesuaian pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pekerja, di mana pengalihan aset tanpa pemberitahuan memperburuk situasi finansial pekerja yang terkena PHK. Walaupun pengadilan telah memberikan putusan untuk memenuhi hak pekerja, proses yang panjang dan kompleks menimbulkan dampak negatif bagi pihak yang dirugikan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk merancang mekanisme yang lebih efisien dan responsif, serta pembaruan kebijakan ketenagakerjaan yang mampu menjawab tantangan ekonomi dengan menyeimbangkan hak pekerja dan keberlanjutan bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Carina dkk. (2023). TINJAUAN TENTANG HAK-HAK NORMATIF PEKERJA BAGI TENAGA KERJA ATAS DILAKUKANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN YANG MENGALAMI KESULITAN FINANSIAL. Hlm 25.

da Santo, M. F. O., Sari, L., Kamilah, A., & Reumi, F. (2024). Pengantar Hukum Perdata: Teori & Referensi Komprehensif Dasar-Dasar Hukum Perdata Di Indonesia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

EL-HAQUE, A. E. F. IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. BURLINGTON INDONESIA PERSPEKTIF UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Irayadi, Muhammad. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN KARENA FORCE MAJEURE. Hlm 259.

Kartika, N. (2024). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 408/Pdt. Sus PHI/2020/PN Mdn). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2026-2040.

Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.

Nafizah, and Syarifa Mahila. "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 3, 2021, pp. 1112-1115.

Nuroini, I. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Hukum, Politik, dan Ilmu Sosial*, 1(3), 178-183.

Nuroini, Indi. "Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Hukum, Politik, dan Ilmu Sosial*, vol. 1, no. 3, 2022, pp. 178-183.

- ROHENDRA & RANI. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA. HLM 119.
- Setiawan, A. H. (2024). ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1293-1302.
- Sudibyo, W. O., & Sudibyo, A. (2022). PEMUTUSAN KONTRAK KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DIHUBUNGKAN DENGAN PASAL 164 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Journal Presumption of Law*, 4(2), 156-177.
- Syafrudin, M. R. (2023). Perlindungan Hukum terhadap korban pemutusan hubungan kerja dihubungkan dengan pasal 153 Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja: Studi kasus di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- SyamsulKhoiri. Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, vol. 39, no. 39, 2020, hlm. 1.
- Wijaya, M. T. S., & Nugroho, A. (2022). Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus. *NOVUM: Jurnal Hukum*, 191-200.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Wisu & Wahyu. (2023). Analisis PKWT dan Perlindungan Hukum Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia (Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja). Hlm 41.
- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3), 1171-1195.