



## Analisis Hukum Kasus Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg

Volume 11 Issue 1  
(Maret, 2025)

e-ISSN 2716-5191

doi:

10.30997/jhd.v11i1.13546

Fiqih Dien Alamsyah<sup>1</sup>, Firdha Sifana<sup>1</sup>,  
Max Doan Simanjuntak<sup>1</sup>, Dwi Desi Yayi Tarina<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

### ARTICLE INFO

**Article history:**

Received: 21 Mei 2024

Revised version received: 13 Januari 2025

Accepted: 20 Februari 2025

Available online: 25 Maret 2025

**Keywords:**

Bipartit; Pemutusan Hubungan Kerja; Putusan Pengadilan; Sengketa Industrial; Tripartit.

**How to Cite:**

Fiqih Dien Alamsyah, Firdha Sifana, Max Doan Simanjuntak, Dwi Desi Yayi Tarina. 2025. "Analisis Hukum Kasus Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg." *JURNAL HUKUM DE'RECHTSTAAT*.

**Corresponding Author:**

Firdha Sifana

[2210611016@mahasiswa.upnvi.ac.id](mailto:2210611016@mahasiswa.upnvi.ac.id)

### ABSTRAK

PHK merupakan suatu peristiwa yang sering terjadi dalam suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Kasus yang melibatkan Albert Wadu selaku pegawai tetap Kupang Beach Hotel dengan pimpinannya serta KPN Maju, merupakan suatu kasus mengenai pelanggaran hak dan kewajiban pasca terjadinya PHK sepihak yang dilakukan oleh Kupang Beach Hotel dengan tidak menerapkan regulasi hukum yang berlaku di Indonesia mengenai hal tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menghadapi faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja, perusahaan perlu mengambil keputusan tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A. Selain itu, karyawan juga dapat memutuskan hubungan kerja jika merasa tidak nyaman atau ada faktor lain yang mempengaruhi. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengambil tindakan tegas dalam pemutusan hubungan kerja dan memenuhi syarat berdasarkan peraturan yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A. Pada UU Nomor 2 Tahun 2004 terdapat tata cara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan termasuk juga penyelesaian perselisihan Pemutusan hubungan kerja (PHK). UU dimaksud menjelaskan terdapat 3 cara dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu, Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.



Available online at <https://ojs.unida.ac.id/LAW>

Copyright (c) 2024 by Jurnal Hukum De' Rechtsstaat (JHD)

## ABSTRACT

*Termination of employment is an event that often occurs in an employment relationship between workers/laborers and employers. The case involving Albert Wadu as a permanent employee of Kupang Beach Hotel with his leadership and KPN Maju, is a case of violation of rights and obligations after unilateral termination carried out by Kupang Beach Hotel by not applying applicable legal regulations in Indonesia regarding this matter. The research method used is normative legal research method. The results of this study indicate that in dealing with factors that influence termination of employment, companies need to make firm decisions in accordance with applicable regulations, namely Law No. 11 of 2020 Article 154A. In addition, employees can also terminate employment if they feel uncomfortable or there are other influencing factors. In this case, the company needs to take firm action in terminating employment and fulfill the requirements based on applicable regulations, namely Law No. 11 of 2020 Article 154A. In Law Number 2 of 2004 there are procedures for resolving industrial relations disputes and including the settlement of disputes over termination of employment (PHK), this law states that there are 3 ways to resolve disputes over termination of employment, namely, Bipartite, Tripartite and Industrial Relations Court.*

### 1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja, hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja sering kali mengalami beberapa permasalahan, seperti permasalahan yang disebabkan oleh faktor di luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan. Sejumlah permasalahan tersebut terkadang berakhir dengan terjadinya suatu pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya.<sup>1</sup> Dalam hal ini, pemutusan hubungan kerja bukanlah suatu hal yang tidak biasa terjadi, melainkan sering kali terjadi bahkan dalam beberapa kasus PHK terjadi secara massal. PHK menurut Pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.<sup>2</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.<sup>3</sup> Beberapa peraturan tersebut merupakan regulasi hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) beserta faktor-faktor penyebab terjadinya PHK dan hak serta kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha pasca terjadinya PHK. Regulasi hukum tersebut berfungsi sebagai perlindungan serta jaminan hukum terkait hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perlindungan terhadap tenaga kerja

---

<sup>1</sup> Fahlapi, R., Muhamad, A. F. ., Hakim, L., Harymurti, A. L., & Baskara Agung Wibawa. (2022). Transfer Company In Law Number 11 of 2020 Concerning Work Creation. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 8(1), 85–99. <https://doi.org/10.30997/jhd.v8i1.4410>

<sup>2</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020., h. 39.

<sup>3</sup> Saleh Seff, A. H. (2024). Harmonization Of Investment Business Sector Regulations (Law No. 11 Of 2020 And Presidential Regulation No. 49 Of 2021). *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 10(2), 252–262. <https://doi.org/10.30997/jhd.v10i2.10815>

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.<sup>4</sup>

Pada prakteknya, pemutusan hubungan kerja atau PHK memiliki lima jenis atau bentuk yang menjadi penyebab berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, seperti misalnya hubungan kerja yang berakhir demi hukum, keadaan yang melekat pada pribadi pekerja, berkenaan dengan kelakuan pekerja, berkenaan dengan tindakan pekerja, serta berkenaan dengan jalannya perusahaan. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, tercatat sejak bulan Januari hingga September 2022 dari 28 provinsi, terdapat sekitar 10.765 pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja. Dimana Provinsi Banten menduduki peringkat teratas dengan tingkat PHK tertinggi sekitar 34,40%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat PHK di Indonesia cenderung tinggi.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia, pada faktanya sering kali menimbulkan beragam permasalahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikannya. Pekerja/buruh pada mayoritas kasus PHK di Indonesia berperan sebagai korban atas tidak adanya keadilan yang diberikan dan dijamin oleh perusahaan berdasarkan perjanjian kerja atau undang-undang yang berlaku mengenai hak-hak pekerja pasca terjadinya PHK. Jika terjadi PHK, timbullah pembahasan mengenai kompensasi PHK. Terjadinya PHK berakibat timbulnya hak bagi pekerja untuk menerima kompensasi PHK, dan sebaliknya, timbulnya kewajiban pengusaha untuk membayarkan kompensasi PHK.<sup>5</sup> Hak dan kewajiban tersebut yang kerap kali menjadi masalah dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebabkan adanya pelanggaran mengenai pemenuhan hak para pekerja/buruh pasca terjadinya PHK.<sup>6</sup>

Dalam salah satu kasus yang terjadi di Indonesia terkait persoalan PHK, pernah melibatkan salah satu pekerja tetap Kupang Beach Hotel dengan pimpinan Kupang Beach Hotel dan Koperasi Pegawai Negeri Maju (KPN Maju). Dalam duduk perkaranya, Alberto Wadu selaku pekerja tetap Kupang Beach Hotel mengalami PHK tanpa adanya alasan yang jelas maupun sebab-sebab PHK yang disebutkan dalam undang-undang yang berlaku. Selain itu, Alberto Wadu selama bekerja pada Kupang Beach Hotel merasa hak-hak yang menjadi miliknya tidak dipenuhi oleh pihak yang berwenang. Berdasarkan dalil-dalil posita yang dituturkan oleh Albert Wadu, Kupang Beach Hotel serta KPN Maju yang berwenang dalam memberikan upah serta hak-hak pekerja lainnya tidak lagi membayarkan upah sebagai hak yang wajib diterima oleh Albert Wadu mulai pada bulan Januari 2014.

Selain itu, pada kasus mengenai PHK yang melibatkan salah satu pegawai tetap Kupang Beach Hotel dengan pimpinan Kupang Beach Hotel serta KPN Maju, juga disebabkan adanya pelanggaran berupa tidak terpenuhinya hak Albert Wadu mengenai tanggungan JAMSOSTEK (BPJS Ketenagakerjaan) yang iurannya dipotong dari gaji pegawai terkait, namun pada kasus ini pihak Kupang Beach Hotel tidak lagi membayarkan tanggungan JAMSOSTEK tersebut selama 13 bulan. Di samping itu, pihak Kupang Beach

---

<sup>4</sup> Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha", *Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 No. 2 (2018), h. 127-140.

<sup>5</sup> Nindry Sulistya Widyastini, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Yogyakarta: PT Kanisius, 2022., h. 90.

<sup>6</sup> Devita, N. (2022). Legal Protection Of Unmeet Annual Leave Rights For Certain Time Workers. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 8(1), 57–72. <https://doi.org/10.30997/jhd.v8i1.3806>

Hotel serta KNP Maju juga tidak pernah memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada Albert Wadu selaku pekerja tetap Kupang Beach Hotel. Pihak Kupang Beach Hotel juga tidak membayarkan pesangon, penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak pasca terjadinya PHK yang dialami oleh Albert Wadu.

Dengan Demikian, berdasarkan latar belakang di atas mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pegawai tetap Albert Wadu pada Kupang Beach Hotel oleh pimpinan Kupang Beach Hotel serta KNP Maju, penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji secara ilmiah terkait faktor PHK pada putus nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, dan upaya penyelesaian kasus PHK pada perkara nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Metode yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan terhadap asas-asas hukum dan taraf sinkronisasi hukum.<sup>7</sup> Penelitian hukum normatif bisa juga disebut sebagai penelitian hukum doktrinal.<sup>8</sup> Metode yuridis normatif adalah penulisan kepustakaan yang didominasi dengan menggunakan data-data sekunder, baik yang berupa bahan hukum primer seperti kumpulan peraturan-peraturan, bahan hukum sekunder seperti hasil karya ilmiah para sarjana hukum, maupun bahan hukum tersier yang meliputi bahan-bahan bersumber dari internet. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian yuridis normatif kualitatif, yaitu dengan mengkaji serta menganalisis data tanpa diagram ataupun angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan sumber bahan hukum sebagai berikut:

1. Sumber bahan hukum primer yaitu berupa peraturan-peraturan serta undang-undang yang berlaku di Indonesia yang relevan dengan permasalahan yang dikaji;
2. Sumber bahan hukum sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi tertulis, seperti jurnal, artikel ilmiah, buku dokumentasi, dan pustaka;
3. Sumber bahan hukum tersier berdasarkan sumber-sumber informasi di internet.

## 3. Pembahasan

### 3.1 Faktor-faktor terjadinya PHK pada putusan nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan

PHK adalah suatu pengambilan keputusan pengakhiran kerja antara orang yang bekerja yakni buruh dan majikan atau pihak perusahaan karena suatu alasan tertentu.<sup>9</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia sudah diatur di dalam UU No. 13 tahun 2003. PHK terjadi saat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berakhir karena keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban. Namun, beberapa kasus PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur yang sesuai. Salah satunya adalah kasus PHK yakni perkara terkait perselisihan hubungan industrial antara Alberto Wadu dengan pimpinan Kupang Beach Hotel putusan yang sudah memiliki kekuatan hukum. Oleh karena

---

<sup>7</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia, 2008., h. 51.

<sup>8</sup> Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenada Media Group, 2018., h. 124.

<sup>9</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, h. 136

itu, penelitian ini didasarkan pada fakta persidangan dan tidak bermaksud menyudutkan pihak manapun.

Para pihak yang berperkara dalam perkara hubungan industrial tersebut Alberto Wadu bertindak sebagai Penggugat merupakan mantan karyawan Kupang Beach Hotel. Sedangkan untuk pihak Tergugat adalah pimpinan Kupang Beach Hotel sebagai (Tergugat I) dan Koperasi Pegawai Negeri Maju sebagai (Tergugat II). Dalam dalil gugatan-nya Alberto Wadu menuntut hak-hak baik selama bekerja maupun saat pemutusan hubungan kerja. Dengan total jumlah kerugian seluruhnya yang harus diterima yakni sebesar Rp. 65.096.740 (Enam Puluh Lima Juta Sembilan Puluh Enam Ribu Tujuh Ratus Empat Puluh Rupiah). Penetapan hak pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep.150/Men/2000105 yaitu Pesangon, Santunan dan Gaji.<sup>10</sup> Sehingga hak-hak yang diajukan Penggugat sudah berdasarkan peraturan yang berlaku. Dalam persidangan pihak Penggugat juga melampirkan bukti-bukti dan menghadirkan tiga orang saksi.

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial tersebut pihak Tergugat I sebagai pimpinan perusahaan Kupang Beach Hotel tempat Penggugat bekerja tidak menghadiri persidangan. Sedangkan pihak Tergugat II menghadiri persidangan untuk memberikan jawaban dan melampirkan bukti. Dalam eksepsi nya Tergugat II membantah seluruh dalil-dalil gugatan karena merasa tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat. Tergugat II berpendapat tidak ada hubungan kerja dengan penggugat sehingga hubungan kerja dengan penggugat tidak pernah ada. Oleh karena itu, Tergugat II meminta keringanan dari tuntutan penggugat atas pembayaran pesangon,kekurangan upah, uang penggantian hak,uang penghargaan masa kerja, jamsostek, dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan fakta persidangan tersebut majelis hakim menjatuhkan Amar Putusan untuk mengabulkan sebagian gugatan dari Penggugat. Dimana PHK yang dilakukan oleh Tergugat I karena alasan efisiensi dan prosedurnya melanggar ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan. Tergugat I juga turut dihukum untuk membayar biaya-biaya dalam gugatan yang merupakan hak Penggugat selama bekerja sejumlah Rp. 50.376.740,- (Lima puluh juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu tujuh ratus empat puluh rupiah);

Berdasarkan hasil Putusan Pengadilan Negeri Kelas IA Kupang nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg dapat dikaji bahwa tindakan Kupang Beach Hotel dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga Alberto Wadu kehilangan hak-hak sebagai pekerja karena tindakan perusahaan tempat beliau bekerja. Tindakan yang dilakukan Kupang Beach Hotel tentu mempunyai alasan atau faktor-faktor pendorong sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan fakta persidangan alasan Kupang Beach Hotel melakukan pemutusan hubungan kerja adalah perusahaan mengalami kerugian, namun karena tidak melaporkan keuangan atas kerugian selama dua tahun berturut-turut yang harus diaudit oleh akuntan public Perusahaan telah melanggar ketentuan dalam Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 43 PP No. 35 Tahun 2011 Perusahaan memiliki hak dan kewajiban dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Kupang Beach Hotel mempunyai hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi yang

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, h. 37.

disebabkan perusahaan mengalami kerugian, tetapi harus menjamin hak pekerja yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dengan demikian, Kupang Beach Hotel tidak melaksanakan kewajibannya setelah melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam ketentuan pasal 150-172, yang pada dasarnya pengusaha tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sembarangan terhadap pekerjanya. Sehingga penyebab atau alasan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, harus sesuai berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana pada hakekatnya pengusaha harus sebisa mungkin untuk meminimalisir terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja.<sup>11</sup> Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perusahaan adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

a. Budaya Perusahaan

Dipengaruhi oleh berbagai budaya yang ada di dalam perusahaan. Biasanya, beberapa karyawan akhirnya memutuskan keluar karena tidak cocok dengan budaya perusahaan.

b. Faktor Pribadi

Faktor pribadi biasanya dipengaruhi oleh usia karyawan saat mencapai usia pensiun. Faktor tersebut merupakan salah satu alasan Pemutusan Hubungan Kerja

c. Pencegahan Perputaran Karyawan Yang Tinggi

Perputaran karyawan yang tinggi disebabkan oleh jumlah karyawan yang berlebihan, sehingga dilakukan pengurangan anggota tim dengan menggantikan pekerja yang sudah tua dengan yang lebih muda. Karyawan muda biasanya memiliki semangat tinggi. Pemutusan hubungan kerja digunakan sebagai seleksi untuk karyawan yang seharusnya pensiun atau sudah melewati masa kerjanya.

d. Kepuasan Kerja Secara Bersama

Kurang puasnya pekerja biasanya disebabkan oleh kenyamanan di perusahaan, seperti pemimpin yang kaku dan lingkungan yang buruk. Hal ini membuat karyawan tersebut memilih berhenti. Kepuasan kerja bersama memiliki kekurangan untuk pekerja yang lebih suka bekerja sendiri. Ada pekerja yang mengandalkan orang lain, jadi lebih baik mengerjakan sesuatu secara individu.

Jadi, dalam menghadapi faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja, perusahaan perlu mengambil keputusan tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A. Selain itu, karyawan juga dapat memutuskan hubungan kerja jika merasa tidak nyaman atau ada faktor lain yang mempengaruhi. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengambil tindakan tegas dalam pemutusan hubungan kerja dan memenuhi syarat berdasarkan peraturan yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A.

---

<sup>11</sup> Ni Komang Sri Intan Amilia dan I Gede Yusa, "Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Bisnis FH Universitas Udayana*, h. 1-5.

<sup>12</sup> Restu Purwaningtyas, "Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Perusahaan", *Jurnal Karimah Tauhid*, Vol. 2 No. 3 (2023)., h. 747-753.

### **3.2 Bagaimana upaya penyelesaian PHK pada perkara nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Kpg?**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dulunya diatur melalui Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) diubah dengan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020. Pada Undang-Undang ini menyebutkan alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan antara lain:

1. Perusahaan mengalami kerugian sehingga menyebabkan perusahaan tersebut terpaksa melaksanakan efisiensi karyawan dan tetapi perusahaan tersebut tidak sampai tutup
2. Para pekerja tidak setuju untuk memperpanjang hubungan kerja dan atau pengusaha sedang tidak membutuhkan pekerja dalam waktu dekat dikarenakan perusahaan sedang ada penggabungan, pemisahan, dll.
3. Adanya keadaan memaksa sehingga menyebabkan perusahaan tutup.
4. Adanya kerugian berkepanjangan dalam 2 tahun terakhir sehingga menyebabkan perusahaan tutup.
5. Perusahaan pailit.
6. Adanya keadaan penundaan kewajiban Pelunasan Hutang.
7. Adanya Perlakuan buruk pengusaha terhadap pekerja antara lain: Caci maki, pengancaman, penghinaan, dll, sehingga menjadi alasan pekerja untuk mengajukan permintaan PHK.

Pada Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdapat tata cara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan termasuk juga penyelesaian perselisihan Pemutusan hubungan kerja (PHK), pada Undang - Undang ini menyebutkan terdapat 3 cara dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu, Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **3.2.1 Perundingan Bipartit**

Perundingan bipartit ialah perundingan yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha untuk penyelesaian konflik yang muncul akibat hubungan industrial yang telah dilaksanakan sebelumnya. Jangka waktu perundingan bipartit ini selama 30 hari, perundingan bipartit dianggap gagal jika pihak lain menolak dan tidak mencapai Titik temu setelah dilaksanakan perundingan, jika perundingan bipartit berhasil dan mencapai kesepakatan maka nanti akan dituangkan kedalam perjanjian, perjanjian yang sudah dibuat didaftarkan ke pengadilan industrial dan tentu bersifat mengikat bagi kedua belah dan memiliki sanksi hukum bagi pihak yang tidak memenuhi isi perjanjian tersebut, Pada dasarnya jika terjadi perselisihan, perundingan bipartit wajib dilaksanakan lebih dahulu sebelum melakukan upaya lain, dengan dilakukannya perundingan ini diharapkan buruh dan pengusaha dapat mencapai kata sepakat untuk Menyelesaikan Konflik tersebut.

Kasus yang peneliti kaji dalam tulisan ini ialah Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh KUPANG BEACH HOTEL terhadap karyawannya ALBERTO WADU, di dalam kasus ini, dari pihak Alberto wadu (Penggugat) Sudah melakukan upaya - upaya hukum sesuai Hukum yang berlaku yaitu perundingan Bipartit antara Alberto Wadu dan Kupang Beach Hotel yang bertepatan pada 21 Januari 2015 dan selanjutnya

tanggal 2 Februari 2015. upaya yang pertama kali dilakukan oleh Alberto di dalam kasus ini adalah perundingan bipartit, pihak Alberto mengundang kupang beach hotel untuk berunding namun setelah proses berunding selesai, perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan dan dapat dikatakan perundingan bipartit ini gagal.

### 3.2.2 Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit ialah perundingan yang dilakukan oleh buruh dengan pengusaha yang sedang terjadi perselisihan yang dimana perundingan ini memilih pihak lain/ketiga yang ditugaskan untuk menjadi fasilitator dalam penyelesaian perselisihan tersebut, perundingan tripartit ini bisa dilakukan jika perundingan bipartit telah gagal, jika perundingan berhasil sehingga muncul kesepakatan oleh masing - masing pihak, maka hasil perundingan tersebut dituangkan kedalam bentuk perjanjian yang ditandatangani oleh pihak yang berkonflik dan pihak ketiga yang menjadi mediator menjadi saksi bahwa perundingan berhasil dan ditandatangani oleh pihak yang berselisih. Perundingan tripartit ini dapat dilakukan salah satunya lewat Mediasi.<sup>13</sup>

Mediasi adalah perundingan secara bersama yang dilakukan antar pekerja dengan pengusaha yang dibantu ditengahi oleh mediator yang tidak ada sangkut paut di dalam perselisihan tersebut (Netral) yang menangani perselisihan hubungan industrial. jika proses mediasi ini berhasil maka dituang dalam bentuk perjanjian lalu disetujui oleh pihak yang berkonflik dengan mediator sebagai saksinya, jika kebalikannya atau setelah proses mediasi selesai namun tidak mendapat titik temu maka mediator akan menerbitkan anjuran tertulis dan pihak yang berkonflik diharapkan menjawab anjuran tertulis tersebut setuju atau tidak, dan kalau tidak menjawab dianggap tidak setuju, apabila kedua pihak setuju, mediator membantu pihak yang terlibat membuat perjanjian lalu didaftarkan ke pengadilan industrial, dan jika menolak anjuran tertulis maka bisa ke pengadilan industrial lalu membuat gugatan.

Di Dalam kasus Alberto Wadu melakukan perundingan tripartit yaitu melalui Proses Mediasi yang dibantu oleh Dinas Nakertrans, Provinsi NTT sebagai mediatornya dengan ditandai pengeluaran anjuran tertulis pada tanggal 5 maret 2015, tetapi proses ini tidak membuat adanya titik temu oleh sebab itu berdasarkan pasal 4 ayat (1) undang-undang No. 2 tahun 2004 yang mengatur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Alberto Wadu membuat gugatan dan mengajukannya ke Pengadilan Hubungan Industrial yang terdapat di PN Kupang sebagai kompetensinya

### 3.2.3 Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Dari data yang ditampilkan, Karena upaya Perundingan bipartit, dan upaya perundingan tripartit dengan melalui mediasi telah gagal, maka sesuai Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang isinya mengatur Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebab itu Alberto Wadu dapat menggugat Kupang Beach Hotel di PN Kupang, jadi pada dasarnya pengadilan industrial dapat menangani perkara perselisihan PHK dan perselisihan hak, juga dapat menangani perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha. Jadi hal dasar yang harus dimiliki untuk mengajukan gugatan adalah telah ada bukti proses perundingan bipartit dan tripartit, identitas para pihak, pokok perkara

---

<sup>13</sup> Delia Nurul Nuraeni, Muhammad Rizal, Sari Usih Natari, "Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia", *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, Vol. 2 No. 3 (2022)., h. 166-178.

kejadian perselisihan tersebut, dokumen yang dianggap ada sangkut paut dengan perselisihan tersebut.<sup>14</sup>

Di Dalam kasus ini pihak dari alberto wadu telah menggugat Kupang Beach Hotel ke pengadilan hubungan industrial sehubungan sudah tepat dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) undang-undang No. 2 tahun 2004 dengan mengajukan gugatan terhadap Kupang Beach Hotel, dengan penjabaran secara singkat pokok perkara sebagai berikut: Pada mula Permasalahan ini timbul saat gaji Alberto Wadu tidak dipenuhi dari Januari 2014 sampai konflik ini diberitahu kepada Dinas Nakertrans NTT, lalu berdasarkan pelaporan tersebut dan telah diusut memunculkan informasi baru bahwa luran BPJS Ketenagakerjaan tidak dibayar selama 13 Bulan padahal Gaji Alberto Wadu sudah dipotong selama 19 Bulan, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dibayar ke BPJS cuma 6 bulan saja sehingga menimbulkan tunggakan, Kupang Beach Hotel mengikuti 3 program Jamsostek antara Lain: Jaminan kematian dan Jaminan kecelakaan Pembayaran kedua hal ini mewajibkan Kupang Beach Hotel untuk ditanggung sepenuhnya sedangkan Jaminan hari Tua yang berjumlah 5,7% ditanggung kedua pihak, Alberto Wadu menanggung 2% dan Kupang Beach Hotel 3,7%, pada kenyataannya Alberto Wadu Lah yang membayar semua hal tersebut yang dipotong dari gajinya setiap bulan. Lalu pada saat proses Mediasi pihak Kupang Beach Hotel melakukan PHK terhadap Alberto Wadu dengan beralasan bahwa Kupang Beach Hotel sedang mengalami kerugian, namun pada saat diminta bukti keuangan 2 tahun terakhir pihak Kupang Beach Hotel tidak mau menunjukkannya, sehingga PHK yang dilakukan dengan alasan efisiensi, sesuai “Pasal 156 ayat 2,3,dan 4” Kupang Beach Hotel diwajibkan Membayarkan Pesangon, uang penghargaan dan, uang penggantian hak kepada Alberto Wadu.

Lalu pihak Alberto Wadu juga sudah melampirkan dokumen dokumen yang menjadi bukti telah dilakukannya perundingan bipartit dan tripartit sehingga gugatan ini memenuhi syarat sesuai perundang undangan yang berlaku, di dalam gugatan ini pihak Alberto wadu menuntut Kupang Beach Hotel untuk melakukan kewajibannya yaitu membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, kekurangan upah, jaminan sosial hari tua, dan tunjangan hari raya.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan uraian kasus tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja, perusahaan perlu mengambil keputusan tegas sesuai dengan peraturan yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A. Selain itu, karyawan juga dapat memutuskan hubungan kerja jika merasa tidak nyaman atau ada faktor lain yang mempengaruhi. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengambil tindakan tegas dalam pemutusan hubungan kerja dan memenuhi syarat berdasarkan peraturan yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A.

Pada Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdapat tata cara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan termasuk juga penyelesaian perselisihan Pemutusan hubungan kerja (PHK), pada Undang - Undang ini menyebutkan terdapat 3 cara dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu, Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya yang pertama kali dilakukan oleh Alberto di dalam

---

<sup>14</sup> Ummie Tsabita Ananda Afiudin dkk, “Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan*, Vol. 12 No. 1 (2023)., h. 48-58.

kasus ini adalah perundingan bipartit, pihak Alberto mengundang kupang beach hotel untuk berunding namun setelah proses berunding selesai, perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan dan dapat dikatakan perundingan bipartit ini gagal.

Di Dalam kasus Alberto Wadu melakukan perundingan tripartit yaitu melalui mediasi yang ditangani oleh Mediator Hubungan Industrial pada DINAS NAKERTRANS Provinsi NTT dengan telah mengeluarkan anjurannya tanggal 5 Maret 2015, namun semuanya ini tidak membuahkan hasil maka sesuai ketentuan pasal 4 ayat (1) undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PENGGUGAT mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang sebagai yang berkompeten untuk memeriksa dan memutus perkara ini.

Di Dalam kasus ini pihak dari alberto wadu telah mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial karena sudah sesuai dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) undang-undang No. 2 tahun 2004 dengan mengajukan gugatan terhadap Kupang Beach Hotel, dengan penjabaran secara singkat pokok perkara sebagai berikut: awal mula terjadinya masalah ini ketika gaji Alberto Wadu tidak dibayar sejak Januari 2014 sampai kasus ini dilaporkan ke DINAS NAKERTRANS Provinsi NTT pada awal Januari 2015.

## Referensi

### Buku:

Efendi, J., & Ibrahim, J, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Prenada Media Group, 2018).

Halim, A. R, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990).

Harahap, A. M, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020).

Khakim, A, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014).

Soekanto, S, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008).

Widyastini, N. S, *Pengantar Hukum Perburuhan: Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2022).

### Artikel Ilmiah:

Afiudin, U. T. "Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Reportium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan*, (2023), 12, 48-58.

Amilia, N. K. S. I., and I. Gede Yusa. "Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Bisnis FH Universitas Udayana* (2018): 1-5.

Devita, N. (2022). Legal Protection Of Unmeet Annual Leave Rights For Certain Time Workers. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 8(1), 57–72. <https://doi.org/10.30997/jhd.v8i1.3806>

Fahlapi, R., Muhamad, A. F., Hakim, L., Harymurti, A. L., & Baskara Agung Wibawa. (2022). Transfer Company in Law Number 11 of 2020 Concerning Work Creation. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 8(1), 85–99. <https://doi.org/10.30997/jhd.v8i1.4410>

Hidayani, Sri, and Riswan Munthe. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha." *Jurnal Mercatoria* 11, no. 2 (2018): 127-140.

Nuraeni, Delia Nurul, Muhamad Rizal, and Sari Usih Natari. "Langkah Penyelesaian Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja (PHK) Sepihak Serta Upaya Perlindungan Pekerja Studi Kasus Pt. Kaldu Sari Nabati Indonesia." *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2, no. 3 (2023): 166-178.

Saleh Seff, A. H. (2024). Harmonization of Investment Business Sector Regulations (Law No. 11 of 2020 and Presidential Regulation No. 49 of 2021). *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 10(2), 252–262. <https://doi.org/10.30997/jhd.v10i2.10815>

Purwaningtyas, Restu. "Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan." *Karimah Tauhid* 2, no. 3 (2023): 747-753.

#### **Sumber Peraturan Perundang-undangan**

Republik Indonesia, UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Republik Indonesia, PP Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Republik Indonesia, UU Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.

Republik Indonesia, UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.