

## Penerapan Hak Pesangon Dan Hak Penghargaan Bagi Buruh Dalam Masa Pandemi Covid-19

*(Studi Kasus No. 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PNJkt.Pst)*

Nurul Ramadhani<sup>1\*</sup>, Endeh Suhartini<sup>2</sup>, Rizal Syamsul Ma'arif<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Universitas Djuanda, [nurulrhamadh@gmail.com](mailto:nurulrhamadh@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Djuanda, [endehsuhartini@gmail.com](mailto:endehsuhartini@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Djuanda, [rizalsyamsulmaarif@gmail.com](mailto:rizalsyamsulmaarif@gmail.com)

### ABSTRAK

Pandemi COVID-19 telah menimbulkan tekanan serius terhadap keberlangsungan hubungan kerja di Indonesia, khususnya terkait praktik pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak normatif pekerja. Dalam praktiknya, banyak buruh dirumahkan tanpa kepastian status hukum, yang berimplikasi pada tidak terpenuhinya hak pesangon dan penghargaan masa kerja. Penelitian ini mengkaji bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, diterapkan dalam situasi krisis pandemi. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan menganalisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst sebagai studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan analisis dokumen hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja tanpa kejelasan status dan tanpa pemenuhan hak normatif dapat dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja terselubung (*constructive dismissal*). Pengadilan menegaskan bahwa kondisi pandemi tidak menghapus kewajiban hukum pengusaha terhadap pekerja. Penelitian ini terbatas pada satu putusan pengadilan dan menggunakan pendekatan normatif, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan variasi praktik di lapangan. Namun demikian, temuan penelitian ini menegaskan keberlakuan norma hukum ketenagakerjaan dalam situasi darurat dan berimplikasi pada penguatan kepastian hukum serta perlindungan hak pekerja, sekaligus menjadi dasar bagi pengembangan penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris dan perbandingan putusan.

**Kata Kunci:** Hak Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pandemi COVID-19.

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan hukum sebagai dasar utama dalam penyelenggaraan kehidupan bernegara, termasuk dalam pengaturan hubungan ketenagakerjaan. Prinsip negara hukum menuntut agar pembangunan ekonomi nasional tidak hanya berorientasi pada pertumbuhan, tetapi juga menjamin perlindungan hak asasi manusia, khususnya hak-hak pekerja sebagai subjek pembangunan (Iqbal, 2023). Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja memiliki posisi strategis sekaligus rentan karena hubungan kerja menempatkan mereka di bawah perintah pengusaha, dengan ketergantungan pada pemenuhan hak normatif seperti upah, jaminan kerja, dan perlindungan hukum (Dony Sipayung et al., 2022).

Hubungan industrial yang ideal menuntut keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Namun, dalam praktiknya, hubungan kerja kerap diwarnai oleh perselisihan, terutama terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pemenuhan hak pekerja (Suhartini et al., 2020). Perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak, kepentingan, maupun PHK, yang penyelesaiannya berada dalam kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (Thaib & Nofrial, 2019). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa konflik hubungan industrial semakin kompleks ketika terjadi krisis ekonomi atau keadaan memaksa (*force majeure*), yang sering kali dimanfaatkan sebagai dasar pembenaran pelanggaran hak pekerja (Avriandi & Sihotang, 2022).

Pandemi *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) menjadi titik kritis yang memperburuk kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Kebijakan pembatasan aktivitas masyarakat berdampak langsung pada operasional perusahaan, yang berujung pada meningkatnya praktik perumahan pekerja dan PHK secara massal (Budiwati et al., 2022). Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat lebih dari 2,8 juta pekerja terdampak PHK dan dirumahkan pada pertengahan tahun 2020 (Kemnaker, 2020). Dalam situasi tersebut, banyak pekerja tidak memperoleh hak pesangon dan penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan,

sehingga memunculkan ketidakpastian hukum dan lemahnya perlindungan normatif bagi pekerja (Nurhasanah & Samudra, 2021).

Meskipun regulasi ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur secara jelas mengenai hak pesangon dan penghargaan masa kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, implementasinya dalam kondisi krisis masih menyisakan kesenjangan antara norma dan praktik. Sejumlah studi menegaskan bahwa pandemi tidak dapat dijadikan alasan untuk mengesampingkan kewajiban hukum pengusaha terhadap pekerja, karena perlindungan hukum ketenagakerjaan tetap bersifat mengikat (Kusumaweningrat, 2021). Namun demikian, kajian yang secara spesifik menganalisis penerapan hak pesangon dan penghargaan masa kerja melalui putusan pengadilan masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan hak pesangon dan hak penghargaan masa kerja bagi pekerja selama pandemi COVID-19 melalui studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan pekerja dalam situasi *force majeure*, serta kontribusi praktis bagi penegakan hukum hubungan industrial agar tetap menjunjung prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja dalam kondisi krisis.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis norma hukum positif, asas hukum, dan doktrin hukum yang relevan dengan pemenuhan hak pesangon dan penghargaan masa kerja bagi buruh dalam masa pandemi COVID-19. Pendekatan yuridis normatif memungkinkan peneliti untuk mengkaji hukum sebagai kaidah atau norma yang tertulis dalam peraturan

perundang-undangan serta putusan pengadilan, sehingga sesuai untuk menganalisis permasalahan hukum ketenagakerjaan secara mendalam dan sistematis (Roestamy et al., 2020).

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan sifat deskriptif-analitis. Studi kasus dipilih untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai penerapan hukum ketenagakerjaan melalui analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menghubungkan norma hukum dengan fakta hukum yang terjadi dalam praktik, khususnya terkait pemenuhan hak normatif buruh yang dirumahkan selama pandemi COVID-19. Penelitian ini tidak melibatkan partisipan atau responden secara langsung karena sepenuhnya berbasis dokumen hukum tertulis.

Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, jurnal ilmiah, dan karya akademik yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai pelengkap untuk memperjelas pemahaman terhadap bahan hukum primer dan sekunder (Ali, 2010).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur akademik, dan dokumen putusan pengadilan yang relevan. Penelitian ini tidak menggunakan teknik wawancara maupun observasi lapangan karena data yang dibutuhkan telah tersedia secara tertulis dan bersifat autoritatif. Seluruh data dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif normatif melalui penafsiran hukum dan argumentasi yuridis untuk mengkaji kesesuaian antara norma hukum dan penerapannya dalam kasus konkret

(Roestamy et al., 2020). Penelitian ini dilakukan secara konseptual dan normatif berbasis kajian hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik perumahan pekerja tanpa kejelasan status kerja dan tanpa pemenuhan hak normatif selama pandemi COVID-19 merupakan bentuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst, pengadilan menilai tindakan perusahaan yang tidak mempekerjakan kembali pekerja, tidak membayarkan upah, serta tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sah sebagai bentuk PHK terselubung (*constructive dismissal*). Temuan ini menegaskan bahwa perumahan pekerja yang berlangsung lama tanpa kepastian hukum tidak dapat dibenarkan, meskipun dilakukan dalam konteks krisis pandemi.

Pengadilan menegaskan bahwa alasan pandemi COVID-19 tidak secara otomatis memenuhi unsur *force majeure* yang membebaskan pengusaha dari kewajiban hukum. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PHK tetap harus dilakukan melalui prosedur yang sah dan disertai pemenuhan hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Dalam perkara ini, majelis hakim memerintahkan perusahaan untuk membayar kompensasi tersebut, yang menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tetap memiliki daya mengikat meskipun berada dalam kondisi darurat (Kusumaweningrat, 2021).

Secara normatif, temuan ini memperlihatkan bahwa ketidakpastian hukum dalam praktik perumahan pekerja justru menjadi sumber utama terjadinya perselisihan hubungan industrial. Ketidaktegasan status pekerja; apakah masih bekerja, dirumahkan, atau telah di-PHK yang menyebabkan pekerja kehilangan akses terhadap hak ekonomi dan perlindungan sosial. Situasi ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa pandemi memperbesar ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, terutama ketika regulasi ditafsirkan secara sepihak oleh pihak perusahaan (Hetiyasari, 2022).

Dari perspektif teori keadilan, putusan ini mencerminkan penerapan prinsip keadilan distributif dengan menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus dilindungi dalam kondisi ketimpangan struktural. Pengadilan tidak hanya berfokus pada kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi juga mempertimbangkan dampak substantif yang dialami pekerja akibat tidak terpenuhinya hak pesangon dan penghargaan masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata berfungsi sebagai instrumen regulatif, tetapi juga sebagai sarana korektif untuk memulihkan kerugian pekerja dalam hubungan industrial yang tidak seimbang.

Selain itu, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya kepastian hukum dalam hubungan kerja, khususnya dalam situasi krisis. Ketidakjelasan kebijakan perusahaan terkait perumahan dan PHK berpotensi melanggar prinsip kepastian hukum dan perlindungan hak asasi pekerja. Putusan PHI dalam perkara ini memperkuat pandangan bahwa pengusaha tidak dapat menggunakan alasan efisiensi atau pandemi sebagai justifikasi untuk meniadakan hak normatif pekerja, tanpa melalui mekanisme hukum yang sah (Fadilah & Nugroho, 2021).

Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki signifikansi penting bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan tersebut menjadi preseden bahwa perlindungan pekerja tetap harus ditegakkan dalam kondisi *force majeure*, sekaligus menjadi peringatan bagi pengusaha agar tidak menyalahgunakan situasi krisis untuk menghindari kewajiban hukum. Temuan ini juga menguatkan peran Pengadilan Hubungan Industrial sebagai instrumen utama dalam menjaga keseimbangan hubungan industrial dan menjamin perlindungan hukum bagi pekerja di masa darurat.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 tidak dapat dijadikan dasar pembenaran hukum bagi pengusaha untuk mengabaikan kewajiban pemenuhan hak pesangon dan penghargaan masa kerja bagi pekerja. Melalui analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 318/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst, ditemukan bahwa praktik perumahan pekerja tanpa kepastian status kerja dan tanpa pembayaran hak normatif merupakan bentuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan dapat dikualifikasikan sebagai

pemutusan hubungan kerja terselubung. Putusan tersebut menegaskan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tetap berlaku dan mengikat meskipun berada dalam kondisi krisis atau keadaan memaksa.

Dari sisi normatif, penelitian ini menegaskan pentingnya kepastian hukum dan perlindungan pekerja dalam hubungan industrial, khususnya ketika terjadi ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial berperan strategis sebagai instrumen korektif untuk memastikan bahwa prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja tetap ditegakkan dalam situasi darurat. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pendekatan hukum ketenagakerjaan tidak semata bersifat prosedural, tetapi juga substantif dengan mempertimbangkan dampak sosial-ekonomi yang dialami pekerja.

Kontribusi utama artikel ini terletak pada penguatan kajian hukum ketenagakerjaan berbasis putusan pengadilan dalam konteks pandemi COVID-19. Artikel ini memberikan pemahaman empiris mengenai penerapan norma hukum terkait hak pesangon dan penghargaan masa kerja, sekaligus memperkaya diskursus akademik mengenai batasan penggunaan alasan *force majeure* dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan variasi penerapan hukum dalam perkara sejenis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian komparatif terhadap beberapa putusan pengadilan atau menggunakan pendekatan empiris dengan melibatkan wawancara terhadap hakim, pekerja, atau pengusaha. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam situasi krisis di masa mendatang.

## REFERENSI

- Ali, Z. (2010). *Metode Penelitian Hukum* (L. Wulandari (ed.); 1st ed.). Sinar Grafika.
- Avriandi, E., & Sihotang, E. (2022). Penerapan Pp No. 35 Tahun 2021 (Uu Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan *Force Majeure*. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 5(2), 145–155.

<https://doi.org/10.34012/jihp.v5i2.2798>

Budiwati, S., Inayah, I., Nuswardani, N., & Izziyana, W. V. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure. *Jurnal Justiciabelen*, 4(2), 19.

<https://doi.org/10.30587/justiciabelen.v4i2.3561>

Dony Sipayung, P., Orba Manullang, S., Anggusti, M., & Ilmi Faried, A. (2022). *Buku Hukum Ketenagakerjaan* (J. Simarmata (ed.); xii, Issue February 2023). Yayasan Kita Menulis.

[https://www.researchgate.net/publication/358692565\\_BUKU\\_HUKUM\\_KETENAGAKERJAAN](https://www.researchgate.net/publication/358692565_BUKU_HUKUM_KETENAGAKERJAAN)

Fadilah, K., & Nugroho, A. A. (2021). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA SAAT PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1).

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106604186/pdf-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106604186/pdf-libre.pdf?1697321330=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPemutusan_Hubungan_Kerja_Pada_Saat_Pande.pdf&Expires=1745963237&Signature=A5lUXJe4yY6AFI44kADMNBB37JQtszYzooT2AnEIdyv3uwcGkwfCo89I9)

[libre.pdf?1697321330=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106604186/pdf-libre.pdf?1697321330=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPemutusan_Hubungan_Kerja_Pada_Saat_Pande.pdf&Expires=1745963237&Signature=A5lUXJe4yY6AFI44kADMNBB37JQtszYzooT2AnEIdyv3uwcGkwfCo89I9)

[disposition=inline%3B+filename%3DPemutusan\\_Hubungan\\_Kerja\\_Pada\\_Saat\\_Pande.pdf&Expires=1745963237&Signature=A5lUXJe4yY6AFI44kADMNBB37J](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106604186/pdf-libre.pdf?1697321330=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPemutusan_Hubungan_Kerja_Pada_Saat_Pande.pdf&Expires=1745963237&Signature=A5lUXJe4yY6AFI44kADMNBB37JQtszYzooT2AnEIdyv3uwcGkwfCo89I9)

[QtszYzooT2AnEIdyv3uwcGkwfCo89I9](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/106604186/pdf-libre.pdf?1697321330=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPemutusan_Hubungan_Kerja_Pada_Saat_Pande.pdf&Expires=1745963237&Signature=A5lUXJe4yY6AFI44kADMNBB37JQtszYzooT2AnEIdyv3uwcGkwfCo89I9)

Hetiyasari, H. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Usm Law Review*, 5(1), 331. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>

Iqbal, M. (2023). *Analisis Dampak UU Cipta Kerja Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia* [Universitas Andalas].

[https://www.academia.edu/download/110308357/Muhammad\\_Iqbal\\_Aspek\\_Hukum\\_Dalam\\_Bisnis\\_.pdf](https://www.academia.edu/download/110308357/Muhammad_Iqbal_Aspek_Hukum_Dalam_Bisnis_.pdf)

Kemnaker. (2020). *Data Pekerja Terdampak COVID-19 per Juni 2020*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id>

Kusumaweningrat, A. S. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena

PHK Akibat dari Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 80–85.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrih.v1i2.445>

Nurhasanah, N., & Samudra, A. (2021). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI-PHK PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Lex Journalica*, 18(1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.47007/lj.v18i1.4153>

Roestamy, M., Suhartini, E., & Yumarni, A. (2020). *Metode, Penelitian, Laporan Dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum Pada Fakultas Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Djuanda.

Suhartini, E., Yumarni, A., Maryam, S., & Mulyadi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* (P. Vita (ed.); 1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.

Thaib, M., & Nofrial, R. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (i).

Deepublish.

[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=4pzODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=perselisihan+industrial&ots=BGlrw86kmQ&sig=tITcH-mDznVsrMz4otycfs3Qe2g&redir\\_esc=y#v=onepage&q=perselisihan industrial&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=4pzODwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=perselisihan+industrial&ots=BGlrw86kmQ&sig=tITcH-mDznVsrMz4otycfs3Qe2g&redir_esc=y#v=onepage&q=perselisihan industrial&f=false)