

**ANALISIS KASUS PUTUSAN NOMOR PERKARA 136/PDT.SUS-  
PHI/2020/PN JKT.PST. DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM  
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA  
(CASE ANALYSIS OF THE VERDICT NUMBER 136/PDT.SUS-  
PHI/2020/PN JKT.PST. REVIEWED FROM THE PERSPECTIVE OF  
EMPLOYMENT LAW AND JOB EXCOGITATION LAW)**

**Seventina Monda Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu**

**Fakultas Hukum Universitas Surabaya dan Fakultas Hukum Universitas  
Muhammadiyah Malang**

Korespondensi Penulis : [seventinamonda17@gmail.com](mailto:seventinamonda17@gmail.com)

Citation Structure Recommendation :

Devita, Seventina Monda dan Fourazizah Widyaning Ayu. *Analisis Kasus Putusan Nomor  
Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst. Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan  
Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.5 (Mei 2021).

**ABSTRAK**

PT. Sepatu Bata, Tbk. tersandung perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang gugatannya diajukan oleh karyawannya sendiri yang bernama Agus Setiawan. Masalah ini berawal dari Tergugat yang membubarkan departemen tempat Penggugat bekerja beserta melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Namun, Tergugat menolak untuk membayar hak ketenagakerjaan penggugat dan malah mengajukan rincian kerugian yang diharapkan digantikan dengan hak-hak ketenagakerjaan Penggugat. Tentu saja tindakan PHK yang dilakukan Tergugat dan penagihan kerugian untuk menggantikan hak ketenagakerjaan tersebut tidak dibenarkan dalam hukum. Dalam *paper* ini, penulis akan membahasnya dari sudut pandang Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

**Kata Kunci: Hak Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja**

**ABSTRACT**

*PT. Sepatu Bata, Tbk. stumbled on an Industrial Relations Dispute lawsuit filed by his own employee named Agus Setiawan. This problem started from defendants who disbanded the department where plaintiff worked along with layoffs on the grounds of efficiency. However, the Defendant refused to pay the plaintiff's employment rights and instead filed details of the expected losses replaced with the Plaintiff's employment rights. Of course, the actions of the Defendant's layoffs and the collection of losses to replace those employment rights are not justified in the law. In this paper, the author will discuss it from the point of view of Employment Law and Job Excogitation Law.*

**Keyword: Employment Rights, Termination of Employment, Job Excogitation Law**

## **A. KASUS POSISI**

Adapun dalam analisis kasus disini, penulis mengangkat mengenai masalah hubungan industrial antara PT Sepatu Bata, Tbk. melawan karyawannya sendiri. Kasusnya teregistrasi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor Register Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Jkt.Pst.. PT Sepatu Bata adalah Tergugat/Penggugat Rekonvensi, sedangkan karyawannya bernama Agus Setiawan bertindak sebagai Penggugat/Tergugat Rekonvensi.

Agus Setiawan dan PT Sepatu Bata, Tbk. memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja, dimana Agus Setiawan merupakan pegawai sejak tahun 1990 berdasarkan Keputusan Kepala Bagian Pegawai PT. SEPATU BATA tentang Pengangkatan Karyawan Baru Nomor: 999/UP/XI/1377/1990 dan diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan Penetapan Nomor: 999/UP/II/205/92. Penggugat menjabat sebagai Wholesale Sales Coordinator yang memiliki ruang lingkup kerja yaitu menerima pesanan dari institusi terkait (pemerintah maupun swasta) dan melakukan penagihan. Besaran gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp.5.732.785,-.

Sekitar bulan September 2018, Direksi Tergugat melalui kuasa hukumnya memberikan surat Laporan Audit Investigasi PT Sepatu Bata, Tbk. tertanggal 8 Mei 2018 kepada penggugat. Isinya adalah Penggugat diduga telah melakukan tindakan pemalsuan, penipuan, penggelapan dan/atau penggelapan dalam jabatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan oknum yang disebutkan dalam laporan audit, dengan nilai kerugian perseroan mencapai Rp.282.190.645,- yang harus dikembalikan Penggugat kepada Tergugat secepatnya dan Penggugat diminta untuk mengundurkan diri dan berkenaan dengan pengunduran diri tersebut Tergugat tidak dapat memberikan pesangon kepada Penggugat.

Penggugat lalu menanggapi melalui Surat Nomor 002/Tim/IX/2018 tertanggal 24 September 2018 yang pada intinya Penggugat tidak pernah menerima laporan dan tidak pernah dipanggil atas laporan audit investigasi 8 Mei 2018 itu. Menurut Penggugat, berkaitan dengan Laporan Investigasi Audit tersebut sebetulnya merupakan piutang usaha yang belum dibayarkan atau belum diselesaikan oleh pihak konsumen kepada Tergugat dan bukanlah kerugian yang menjadi tanggungjawab Penggugat.

Sehingga Penggugat berpendapat bahwa tuduhan-tuduhan Tergugat tidak memiliki dasar serta upaya Tergugat yang meminta Penggugat untuk mengundurkan diri merupakan upaya Tergugat untuk menghilangkan kewajibannya kepada Penggugat. Penggugat berpendapat bahwa Tergugat tidak melakukan penyelesaian secara musyawarah mufakat sebagai upaya mediasi serta mengabaikan asas praduga tidak bersalah. Dampaknya adalah membuat mental dan psikologi Penggugat menjadi tidak nyaman karena telah terbentuk citra buruk atau opini bahwa Penggugat merupakan pelaku kejahatan.

Pada 2019, Penggugat bersama beberapa rekannya mengajukan Gugatan Perbuatan Melawan Hukum terhadap Tergugat. Akan tetapi berdasarkan eksepsi Tergugat, hakim lalu menyatakan pengadilan tidak berwenang dan Penggugat melakukan banding. Tindak lanjut yang dilakukan Tergugat yaitu membubarkan Wholesale Departement tempat Penggugat bekerja. Konsekuensinya, Tergugat melakukan upaya bipartit antara HRD Tergugat dan Penggugat. Dalam upaya pengakhiran hubungan kerja, perusahaan akan membayar uang pesangon.

Akan tetapi Penggugat keberatan dengan upaya bipartit dan tidak menerima uang pesangon karena rupanya uang pesangon tersebut dipotong untuk membayar piutang perusahaan yang dibebankan kepada penggugat. Di bulan yang sama yaitu Desember 2019, Penggugat mendapat gaji terakhir sebesar Rp.924.643,-, jauh dibawah gaji yang seharusnya diterima oleh Penggugat. Berdasarkan penolakan tersebut, Tergugat melakukan Permohonan Pencatatan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan.

Berdasarkan keterangan Penggugat dan Tergugat, mediator hubungan industrial Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan memberi anjuran bahwa Tergugat harus membayar hak Penggugat dengan total sebesar Rp.459.066.628,-. Penggugat kemudian menyatakan menerima namun Tergugat tidak menanggapi dan dianggap menolak anjuran tersebut. Berdasarkan hal tersebut Penggugat kemudian mengajukan gugatan PHI ini. Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam analisis kasus ini adalah “Bagaimana uraian perkara dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Jkt.Pst. ini?” dan “Bagaimana analisis hukum terhadap Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Jkt.Pst. ditinjau dari perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?”.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Uraian Perkara Nomor 136/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Jkt.Pst.

#### a. Hak Penggugat yang Dimohonkan dalam Gugatan

Dalam perkara ini, Penggugat mengajukan permohonan sebagai berikut:

- 1) Membayar upah kepada Penggugat yang belum dibayarkan terhitung sejak Desember 2019 (Rp.34.396.710,- selama 6 bulan dan kekurangan upah Desember 2019 sebesar Rp.4.808.142,-) dan upah-upah selanjutnya hingga putusan berkekuatan hukum tetap.
- 2) Menetapkan PHK sejak putusan dibacakan.
- 3) Membayar hak Penggugat dengan total Rp.184.595.947,- yang meliputi:
  - a) Pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp.5.732.785,-} = \text{Rp.103.190.130,-}$ ;
  - b) uang penghargaan masa kerja  $10 \times \text{Rp.5.732.785,-} = \text{Rp.57.327.850,-}$ ;
  - c) Uang perumahan, perawatan serta pengobatan  $15\% \times \text{Rp.160.517.980,-} = \text{Rp.24.077.697,-}$
- 4) Membayar uang penghargaan masa bakti Penggugat sesuai peraturan perusahaan sebesar  $\text{Rp.800.000,-} \times 30$  gram emas murni atau senilai  $\text{Rp.24.000.000,-}$ ;
- 5) Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar  $\text{Rp.500.000,-}$  setiap hari keterlambatan yang berlaku sejak gugatan ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat hingga seluruh pengembalian pembayaran dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat;

#### b. Rekonvensi Tergugat

Tergugat dalam perkara ini juga mengajukan Gugatan Rekonvensi sehingga status Tergugat juga sekaligus menjadi Penggugat Rekonvensi. Dalam Gugatan Rekonvensi, Tergugat membenarkan bahwa Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap pada tahun 1992 dan mendapatkan upah terakhir sebesar  $\text{Rp.5.732.785,-}$ . Namun pada 22 Oktober 2019 berdasarkan Dokumen Circular Resolution of The Board of Directors of PT Sepatu Bata, Tbk. memutuskan untuk membubarkan Departemen Wholesale dari bagan organisasi perusahaan. Tergugat kemudian melanjutkan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap seluruh karyawan yang bekerja di bawah departemen tersebut.

Berkaitan dengan Penggugat, pemberitahuan PHK diserahkan tertanggal 6 Desember 2019 dan memberikan *Cheque Cash* sebesar uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan keterangan Tergugat, Penggugat tidak pernah masuk kerja sejak tanggal pemberitahuan PHK tersebut. Adapun besaran kompensasi PHK Penggugat yang dikalkulasi Tergugat:

- 1) Uang pesangon :  $18 \times \text{Rp}.5.732.785,- = \text{Rp}.103.190.130,-$
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja :  $10 \times \text{Rp}.5.732.785,- = \text{Rp}.57.327.850,-$
- 3) Uang Penggantian Hak :  $15\% \times \text{Rp}.160.517.980,- = \text{Rp}.24.077.697,-$

**Total keseluruhan = Rp.184.595.677,-** ditambah Penghargaan Masa Bakti berupa uang sebesar **Rp.25.000.000,-**.

Menurut Tergugat berdasarkan audit internal perusahaan ditemukan dugaan penggunaan uang yang dapat dipertanggungjawabkan sebagai hutang Penggugat sebesar **Rp.299.641.587,-**. Dalil dari Tergugat menyatakan bahwa nominal tersebut merupakan hutang yang harus dibayar oleh Penggugat kepada Tergugat sebagai bentuk ganti rugi, atau dapat dikonversi dan diperhitungkan dengan semua hak yang diterima Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Tergugat memohon majelis hakim untuk mengabulkan permohonan Rekonvensi Tergugat.

c. Amar Putusan Hakim

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian (Konvensi);
- 2) Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
- 3) Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan kekurangan upah bulan Desember 2019, dimana seluruhnya memiliki nilai total Rp.189.403.819,-;
- 4) Menghukum Tergugat untuk membayar uang penghargaan masa bakti kepada Penggugat sebesar Rp.24.000.000,-;
- 5) Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya (Rekonvensi);
- 6) Menghukum Tergugat/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul yaitu sebanyak Rp.891.000,-.

## 2. Analisis Hukum terhadap Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst. Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)

**Poin pertama** amar putusan merefleksikan bahwa tidak semua poin-poin permohonan dalam gugatan Penggugat diterima oleh majelis hakim, akan tetapi poin-poin selanjutnya justru memperlihatkan kemenangan Penggugat. **Poin kedua** amar putusan memutuskan bahwa hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat telah putus. Hal itu didasarkan pada Penggugat yang sempat menerima anjuran dari Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan. Walau Tergugat akhirnya tidak menerima anjuran itu dengan tidak memberikan tanggapan apa-apa. Sehingga dianggap memiliki “persamaan kesepakatan” dengan maksud dari Tergugat yang bermaksud memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat dan bahkan hingga membubarkan departemen Wholesale tempat Penggugat bekerja. **Poin Ketiga** amar putusan menghukum Tergugat untuk membayar nominal sejumlah Rp.189.403.819,- kepada Penggugat. Menilik pada poin-poin gugatan yang diajukan Penggugat, jumlah tersebut meliputi:

### 1. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp.5.732.785,-} = \text{Rp.103.190.130,-}$ ;

Uang pesangon merupakan kewajiban pengusaha dan hak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>1</sup> Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.<sup>2</sup> Adapun dalam kasus ini, berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan atas dasar efisiensi (melihat dari keterangan dibubarkannya departemen Wholesale), maka Tergugat memiliki kewajiban memberikan uang pesangon sebesar dua kali (2x) dari ketentuan Pasal 156 ayat 2.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Kertha Patrika, Vol.38, No.1 (Januari-April 2016), Hlm.3.

<sup>2</sup> Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang*, Jurnal Studi Manajemen, Vol.9, No.2 (Oktober 2015), Hlm.205.

<sup>3</sup> Ryan A. Turangan, *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Vol.IV, No.1 (Januari 2016), Hlm.70.

**2. Uang Penghargaan Masa Kerja 10 x Rp.5.732.785,- = Rp.57.327.850,-;**

Dalam hal perusahaan melakukan PHK yang salah satunya dikarenakan efisiensi, seperti dalam kasus ini, maka wajib memberikan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebagai salah satu kompensasi yang wajib dibayarkan berdasarkan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup> UPMK sendiri diberikan jika pengusaha mengaturnya di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.<sup>5</sup> Sehingga apabila diatur dalam perjanjian, UPMK menjadi salah satu uang pisah yang menjadi hak dari buruh atau tenaga kerja.<sup>6</sup>

**3. Uang Penggantian Hak = Rp.24.077.697,-;**

Uang Penggantian Hak dalam perkara ini meliputi uang perumahan, uang perawatan dan uang pengobatan yang disepakati oleh Tergugat dan Penggugat. Dalam Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwasanya Uang Penggantian Hak meliputi (a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, (b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh yang dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, (c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, (d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>7</sup>

**4. Kekurangan Upah Desember 2019 sebesar Rp.4.808.142,-.**

Diketahui pada bulan Desember 2019, Penggugat hanya mendapatkan gaji sebesar Rp.924.643,- dari yang seharusnya Rp.5.732.785,- sehingga sisanya sebesar Rp.4.808.142,- harus dibayar oleh Tergugat.

---

<sup>4</sup> Great Day HR, *Bagaimana Cara Menghitung Uang Penghargaan Masa Kerja?*, diakses dari <https://greatdayhr.com/id/blog/uang-penghargaan-masa-kerja/>, diakses pada 20 April 2021, jam 22.13 WIB.

<sup>5</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, *Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak*, diakses dari <https://greatdayhr.com/id/blog/uang-penghargaan-masa-kerja/>, diakses pada 20 April 2021, jam 22.14 WIB.

<sup>6</sup> Widayanti, *Tinjauan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Hukum dan Dinamika Masyarakat, Vol.15, No.2 (April 2018), Hlm.169.

<sup>7</sup> Naviri Masma Rahmita, Rachmad Budiono dan Ummu Hilmy, *Analisis Konsep Uang Penggantian Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Pasal 162 ayat 1 jo. Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah, UB, Malang, 2014, Hlm.4.

**Pada poin keempat** amar putusan, majelis hakim menghukum Tergugat untuk membayar Uang Penghargaan Masa Bakti kepada Penggugat. Uang Penghargaan Masa Bakti berbeda dari Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan hak dari pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Uang Penghargaan Masa Bakti memiliki pengaturan tersendiri dalam PT Sepatu Bata (Tergugat), yaitu di dalam Pasal 6 Peraturan Perusahaan Penggugat Rekonvensi atau Tergugat. Sehingga dapat dikatakan setiap tenaga kerja yang bekerja di perusahaan Tergugat selain mendapat Uang Penghargaan Masa Kerja juga mendapatkan Uang Penghargaan Masa Bakti apabila mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Adapun menurut Pasal 6 Peraturan Perusahaan PT Sepatu Bata, Penghargaan Masa Bakti merupakan tanda penghargaan untuk kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam masa bakti 5 tahun, 10 tahun, 15 tahun, 20 tahun, dan 25 tahun. Penghargaan dapat diberikan dalam bentuk sertifikat atau cendera mata lainnya yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan penghargaan dalam bentuk logam mulia akan diberikan dengan jumlah sebesar tahun masa bakti (1 tahun masa bakti senilai 1 gram emas murni, dan seterusnya).

Dalam perkara ini berdasarkan Keputusan Kepala Bagian Pegawai PT. SEPATU BATA tentang Pengangkatan Karyawan Baru Nomor: 999/UP/XI/1377/1990 dan diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan Penetapan Nomor: 999/UP/II/205/92, dapat dikatakan bahwa Penggugat telah memiliki masa bakti selama sekitar 30 tahun masa bakti. Sehingga berdasarkan peraturan perusahaan yang memberikan uang penghargaan masa bakti sebesar Rp.800.000,- dikali 30 gram emas murni atau senilai Rp.24.000.000,- merupakan hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Berkenaan dengan gugatan Tergugat dalam **Gugatan Rekonvensi** (Tergugat sebagai Penggugat Rekonvensi), majelis hakim memutuskan untuk menolak seluruh permohonan Tergugat dalam Gugatan Rekonvensi. Adapun hal ini sebenarnya merupakan titik tolak utama dari perkara ini, yaitu berkaitan dengan kerugian yang didasarkan pada audit yang diselenggarakan oleh Tergugat, dimana terdapat indikasi kerugian perusahaan akibat tindakan Penggugat.



Menilik pada Laporan Audit Investigasi tertanggal 8 Mei 2018 yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi dan disampaikan kepada Tergugat Rekonvensi melalui Surat Nomor 143/FDL-ZLO/IX/18 tertanggal 17 September 2018, Tergugat Rekonvensi diduga melakukan tindakan pemalsuan, penipuan, penggelapan dan/atau penggelapan dalam jabatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan oknum yang disebutkan dalam laporan audit, dengan nilai kerugian Rp.282.190.645,- yang harus dikembalikan Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi secepatnya dan Tergugat Rekonvensi diminta untuk mengundurkan diri dan berkenaan dengan pengunduran diri tersebut Penggugat Rekonvensi tidak dapat memberikan pesangon kepada Tergugat Rekonvensi.

Dalil Penggugat Rekonvensi didasarkan pada Pasal 51 dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang pada intinya dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan, terdapat beberapa hal yang diperhitungkan dalam upah dan dianggap dapat dikalkulasikan dalam kompensasi PHK yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Mengingat *job desk* dari Tergugat Rekonvensi yang menerima pesanan dari institusi terkait (pemerintah maupun swasta) dan melakukan penagihan, maka dapat diambil maksud dari dalil Penggugat Rekonvensi adalah diantara dari hal-hal yang tercantum di dalam ketentuan PP Pengupahan yaitu “Ganti Rugi”.

Walaupun terdapat kemungkinan lain seperti “Pemotongan Upah untuk Pihak Ketiga” akan tetapi yang dimaksud disini sudah berbeda konteks dengan yang dimaksud oleh Penggugat Rekonvensi yang merujuk pada *job desk* dari Tergugat Rekonvensi untuk melakukan transaksi dan penagihan kepada pihak ketiga, namun tidak terdapat konteks upah dari Tergugat Rekonvensi karena transaksi dan penagihan tersebut berkaitan dengan produk yang diproduksi oleh Penggugat Rekonvensi dan tidak berhubungan dengan upah Tergugat Rekonvensi. Pun ketentuan ini mengharuskan adanya surat kuasa dari pekerja atau buruh yang setiap saat dapat ditarik kembali, kecuali kewajiban pembayaran yang diambil dari upah pekerja atau buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dalam peraturan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Letezia Tobing, *Pemotongan Gaji*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4d1d4f7bd192d/pemotongan-gaji/>, diakses pada 20 April 2021, jam 23.05 WIB.

Terdapat pula kemungkinan lain yaitu “Hutang atau cicilan utang pekerja/buruh kepada pengusaha” akan tetapi bila dikembalikan lagi kepada *job desk* dari Tergugat Rekonvensi, tentu transaksi dan penagihan yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi merupakan hubungan finansial antara Penggugat Rekonvensi dengan pihak ketiga (pembeli produk) dan sama sekali tidak berkaitan dengan finansial dari Tergugat Rekonvensi. Hutang yang dihasilkan dari transaksi pihak ketiga (pembeli produk) merupakan hutang pihak ketiga kepada Penggugat Rekonvensi, bukan hutang Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi sehingga hal ini tidak relevan dengan dalil Penggugat Rekonvensi.

Kembali kepada penafsiran maksud dari Penggugat Rekonvensi disini yang kemungkinan besar adalah “Ganti Rugi”, maka ganti rugi yang dimaksud bias jadi merujuk pada tindakan pemalsuan, penipuan, penggelapan dan/atau penggelapan dalam jabatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan oknum yang disebutkan dalam laporan audit yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi. Menilik pada keterangan Penggugat Rekonvensi pada Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan, terdapat dua aspek tindakan Tergugat Rekonvensi yang diduga menimbulkan “Ganti Rugi”.

**Pertama** adalah adanya hutang-hutang customer yang tidak ditagih pekerja. Penulis tidak sepakat dengan dugaan tindakan ini yang menurut keterangan Penggugat Rekonvensi dianggap menyebabkan kerugian sehingga Penggugat Rekonvensi diwajibkan untuk membayar Ganti Rugi. Hal ini dikarenakan terdapat kemungkinan Penggugat Rekonvensi *belum* melakukan penagihan atau sudah melakukan penagihan akan tetapi pihak ketiga (customer) tidak membayar sehingga menimbulkan hutang atau bahkan menyebabkan wanprestasi. Dalam hal demikian, maka seharusnya yang bertanggungjawab terhadap kerugian tersebut adalah pihak ketiga (*customer*) dan bukan Tergugat Rekonvensi. Apabila hal tersebut terjadi, maka pihak ketiga yang seharusnya melakukan tanggung gugat<sup>9</sup> kepada Penggugat Rekonvensi dikarenakan lalai dalam membayar prestasinya.

---

<sup>9</sup> Menurut Agus Yudha Hernoko, Tanggung Gugat adalah suatu rangkaian untuk menanggung kerugian yang diakibatkan karena kesalahan atau risiko yang muncul dalam suatu hubungan hukum. dalam Annisaa Azzahra, dkk., *Tanggung Gugat Perusahaan Atas Hubungan Jual Beli Pihak Ketiga yang Menjanjikan Harga di Bawah Harga Resmi kepada Pembeli (Studi Kasus PT ANTAM Melawan Budi Said)*, Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.2, No.4 (April 2021), Hlm.291.

Selain itu terdapat dimensi lain yaitu ketika Tergugat Rekonvensi lalai dalam melakukan tugasnya sebagai Wholesale Sales Coordinator. Akan tetapi menurut penulis hal ini sulit dibuktikan karena penulis tidak memiliki akses dokumen Audit dan dokumen Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan. Pun juga tidak ada dalil dalam putusan yang mengarah kepada kemungkinan tersebut. Serta sebagai Wholesale Sales Coordinator, terdapat kemungkinan lain dimana tugas penagihan bukan dilaksanakan langsung oleh Tergugat Rekonvensi sebagai coordinator melainkan oleh bawahannya.<sup>10</sup> Sehingga seharusnya terdapat Turut Tergugat Rekonvensi lain yang disangkutpautkan setidaknya dalam laporan audit Penggugat Rekonvensi. Sehingga pada intinya berkaitan dengan dugaan pertama yaitu “adanya hutang-hutang customer yang tidak ditagih pekerja” memerlukan pembuktian yang lebih komprehensif.

**Kedua** adalah ada uang yang sudah ditagih oleh pekerja dari customer tetapi tidak disetor ke perusahaan. Untuk dugaan kedua ini memiliki keterkaitan erat dengan tindakan pemalsuan, penipuan, penggelapan dan/atau penggelapan dalam jabatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan oknum yang disebutkan dalam laporan audit. Pada dasarnya, perbuatan tersebut masuk dalam domain hukum pidana seperti delik penggelapan yang diatur di dalam Pasal 374 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, sehingga pembuktian paling relevan ialah dengan melalui proses beracara hukum pidana. Dasar ini juga sebenarnya dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, terlebih apabila tercantum sebagai pelanggaran berat dalam perjanjian kerja.<sup>11</sup>

Akan tetapi alih-alih dibuktikan dalam hukum pidana, mekanisme perdata juga dapat menjadi alternatif untuk membuktikan perbuatan tersebut, yaitu dengan memperhatikan unsur perbuatan melawan hukum. Sehingga apabila terbukti, Tergugat Rekonvensi wajib melakukan “Ganti Rugi” atas kerugian perusahaan.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Belanger, *Sales Coordinator Wholesale*, diakses dari <https://belangerh2o.com/en/careers/sales-coordinator-wholesale/>, diakses pada 20 April 2021, jam 23.25 WIB.

<sup>11</sup> Mitra Advokat Justika, *Karyawan Melakukan Penggelapan, Perusahaan Bisa Berupaya Apa?*, diakses dari <https://www.justika.com/blog/karyawan-melakukan-penggelapan-perusahaan-bisa-berupaya-apa>, diakses pada 21 April 2021, jam 03.26 WIB.

<sup>12</sup> Bernadetha Aurelia Oktavira, *Dapatkah di-PHK Karena Dituduh Menggelapkan Uang Perusahaan?*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5df1b2b863804/dapatkah-di-phk-karena-dituduh-menggelapkan-uang-perusahaan/>, diakses pada 21 April 2021, jam 03.30 WIB.

Terefleksikan pada Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), Perbuatan Melawan Hukum adalah tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menimbulkan kerugian itu untuk mengganti kerugian tersebut. Terdapat beberapa unsur-unsur yang harus ada dalam Perbuatan Melawan Hukum, yaitu adanya suatu perbuatan, perbuatan tersebut melawan hukum, adanya kesalahan dari pihak pelaku, adanya kerugian bagi korban, serta adanya hubungan antara perbuatan pelaku dengan kerugian korban.<sup>13</sup>

Seharusnya, terdapat pembuktian unsur Perbuatan Melawan Hukum terlebih dahulu berkaitan dengan perkara ini. Hal tersebut untuk memberi *bargaining position* kepada Penggugat Rekonvensi sehingga akan membuktikan apakah Tergugat Rekonvensi memiliki tanggung jawab untuk menutupi kerugian atau tidak dan apabila terbukti melakukan Perbuatan Melawan Hukum, maka dapat direlevansikan dengan upaya Tergugat Rekonvensi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan dengan dasar adanya kerugian tersebut, barulah Tergugat Rekonvensi memiliki kewajiban untuk melakukan “Ganti Rugi” dan dapat dikalkulasikan ke dalam upah kompensasi PHK sesuai Pasal 51 dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Selain itu jika menarik kembali kepada dalil Penggugat Rekonvensi yang mendasarkan pada audit investigasi yang diselenggarakan oleh perusahaan sendiri, dan melihat keterangan Penggugat Rekonvensi pada saat penyelenggaraan Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan bahwasanya “sesuai hasil audit intern pada tahun 2018”. Hal ini tentu saja menjadi permasalahan dari segi formil karena dalam konteks perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan karena adanya kerugian (yang dalam perkara ini dengan alasan efisiensi, Penggugat Rekonvensi melakukan pembubaran departemen Wholesale tempat Tergugat Rekonvensi bekerja), seharusnya audit dilakukan oleh akuntan publik, bukan hanya oleh perusahaan.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Fitra Rizqi, *Tinjauan Yuridis terhadap Perbuatan Melawan Hukum Penggelapan Uang Nasabah oleh Karyawan Bank Aceh Cabang Sabang (Studi Kasus atas Putusan PN Sabang Nomor 3/PDT.G/2012/PN-SAB)*, Skripsi, UINAR, Aceh, 2018, Hlm.23-25.

<sup>14</sup> Hukum Online, *Sebelum Mem-PHK, Buktikan bila Perusahaan Merugi*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol16562/sebelum-memphk-buktikan-bila-perusahaan-merugi/>, diakses pada 21 April 2021, jam 04.31 WIB.

Efisiensi menjadi tidak tepat jika perusahaan dikatakan melakukan efisiensi akan tetapi tidak disertai bukti adanya hasil audit yang dilakukan oleh akuntan publik sebagai bukti yang jelas, atau sebagai alternatif adalah putusan kepailitan dari Pengadilan Niaga apabila suatu perusahaan mengalami pailit.<sup>15</sup> Hal ini juga dapat merujuk pada beberapa yurisprudensi hakim seperti dalam Putusan MA Nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Putusan MA Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2015, dan Putusan MA 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Ketiga putusan tersebut oleh majelis hakim diputus sebagai PHK dengan alasan efisiensi. Dalam Putusan MA Nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2015 oleh majelis hakim diklasifikasikan sebagai PHK efisiensi karena memang benar perusahaan mengalami kerugian dibuktikan dari hasil audit Akuntan Publik telah mengalami kerugian dua tahun berturut-turut.<sup>16</sup>

Putusan MA Nomor 787 K/Pdt.Sus-PHI/2015 diputus sebagai PHK dengan alasan efisiensi karena bukan adanya kesalahan/pelanggaran oleh pihak Penggugat/Pekerja melainkan PHK sepihak karena disharmonisasi. Dan Putusan MA 787 K/Pdt.Sus-PHI/2016 karena perusahaan melakukan penutupan secara permanen bagian Living Essentials Group (LEG) kepada semua pekerja pada bagian LEG sehingga diklasifikasikan sebagai tindakan efisiensi namun pemutusan hubungan kerja efisiensi tidak diatur dalam PKB.<sup>17</sup>

Berkaca dari keterangan Penggugat Rekonvensi sendiri, jelaslah bahwa bukti yang diberikan masih belum kuat karena hanyalah sebatas audit internal dan tidak menggunakan jasa dari akuntan publik sesuai amanat Pasal 164 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Direlevansikan dengan pengupahan dalam PP Pengupahan, audit dari akuntan publik sejatinya dapat memberikan bukti nyata bahwa terdapat kerugian yang dialami oleh perusahaan Penggugat Rekonvensi yang dikarenakan perbuatan dari Tergugat Rekonvensi sehingga patutlah Penggugat Rekonvensi melakukan “Ganti Rugi” yang kemudian dikalkulasikan ke dalam upah kompensasi PHK yang diterimanya.

---

<sup>15</sup> Grace Angelia dan Andari Yurikosari, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)*, Jurnal Hukum Adigama, Vol.3, No.1 (Juli 2020), Hlm.591.

<sup>16</sup> Rizqi Fauzia, *Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi terhadap Putusan PHK Efisiensi)*, Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2017, Hlm.8.

<sup>17</sup> Rizqi Fauzia, *Ibid.*

Pembuktian terhadap perbuatan Tergugat Rekonvensi yang menurut dugaan Penggugat Rekonvensi menyebabkan kerugian juga tidak disertai dengan bukti yang dilampirkan baik oleh Penggugat Rekonvensi maupun Tergugat Rekonvensi. Padahal, keberadaan bukti berupa laporan hasil audit investigasi walaupun dilakukan secara internal oleh Penggugat Rekonvensi sendiri dapat menjadi pertimbangan hakim dalam memutuskan apakah Tergugat Rekonvensi memang melakukan pelanggaran dalam perbuatannya yang menyebabkan kerugian terhadap perusahaan Penggugat Rekonvensi, yang kemudian dapat menjadi justifikasi untuk melaksanakan permohonan Penggugat Rekonvensi untuk menyesuaikan upah kompensasi PHK dengan mengkalkulasikan terhadap “Ganti Rugi” yang harus dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi sesuai dengan ketentuan Pasal 51 dan Pasal 52 PP Pengupahan.

Absennya lampiran laporan hasil audit investigasi (atau telah dilampirkan akan tetapi tidak diungkit di dalam berkas putusan sehingga penulis tidak memiliki akses untuk menganalisis hasil audit tersebut) menyebabkan kegagalan untuk meyakinkan hakim akan adanya perbuatan oleh Tergugat Rekonvensi yang menyebabkan kerugian terhadap perusahaan Penggugat Rekonvensi. Sehingga patutlah kemudian majelis hakim memutuskan untuk menolak permohonan Penggugat Rekonvensi khususnya dalam poin empat Rekonvensi yang memohon kepada majelis hakim untuk menyatakan sah atas hutang Tergugat Rekonvensi sebesar Rp.299.641.587,- kepada Penggugat Rekonvensi dan dapat diperhitungkan dengan semua hak yang diterima Tergugat Rekonvensi sebagai akibat PHK berdasarkan Pasal 51 dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pada akhirnya, putusan ini menjustifikasi bahwa kerugian yang diderita oleh Tergugat bukanlah merupakan tanggung jawab dari Penggugat dan tidak dapat dijadikan dasar perhitungan upah kompensasi PHK yang diterima oleh Penggugat. Berkaitan dengan permohonan Penggugat agar Tergugat membayar upah-upah selanjutnya setiap bulan hingga perkara selesai, ditolak oleh majelis hakim. Hal tersebut logis karena departemen Wholesale Tergugat telah dibubarkan, penerimaan anjuran Mediator sebagai gestur Penggugat “menyepakati” PHK ini, serta absensi Penggugat yang sudah tidak masuk sejak Desember 2019.

Jika direlevansikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menitikberatkan salah satunya pada aspek ketenagakerjaan. Terdapat aspek Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang mana salah satunya adalah alasan “Pekerja melakukan Kesalahan Berat” apabila melihat pada keterangan dari Tergugat. Hal ini terdapat di dalam Pasal 154 A. Sedangkan mengenai hak kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK rupanya di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini mengalami perubahan dan terdapat pengurangan. Dalam Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hanya ada dua jenis uang penggantian hak yang diwajibkan kepada pengusaha, yakni uang pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur serta biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana mereka diterima bekerja.<sup>18</sup>

Mengenai dua jenis kompensasi tersebut, Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.<sup>19</sup> Menilik pada ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK oleh pengusaha, mengenai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dapat berupa uang pesangon saja, uang penghargaan masa kerja saja, ataupun keduanya. Adanya frasa “dan/atau” memperlihatkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pengusaha bersifat alternatif dari dua jenis kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK tersebut.<sup>20</sup> Sehingga apabila kasus ini menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka kemungkinan berpotensi mengurangi hak Penggugat pasca diputusnya PHK. Ketentuan lanjutan mengenai hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

---

<sup>18</sup> CNN Indonesia, *Perbedaan Isi UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja*, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006214833-532-555197/perbedaan-isi-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja>, diakses pada 21 April 2021, jam 15.44 WIB.

<sup>19</sup> Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.5, No.1 (Juni 2020), Hlm.71.

<sup>20</sup> Tri Jata Ayu Pramesti, *Penggunaan dan Penafsiran “dan/atau” dalam Peraturan Perundang-Undangan*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51ed081b2b89d/penggunaan-dan-penafsiran-dan-atau-dalam-peraturan-perundang-undangan/>, diakses pada 21 April 2021, jam 18.48 WIB.

### **C. PENUTUP**

1. Kasus ini merupakan perkara antara PT. Sepatu Bata, Tbk. melawan karyawan yaitu Agus Setiawan, yang kemudian pasca putusan perkara ini keluar telah resmi menjadi mantan karyawan PT. Sepatu Bata, Tbk. Penggugat sendiri merupakan karyawan PT. Sepatu Bata, Tbk. yang telah bekerja di pabrik pembuatan alas kaki ini sejak tahun 1990. Penggugat berperan sebagai Wholesale Sales Coordinator dengan gaji terakhir yang sebesar Rp.5.732.785,-. Pertikaian Hubungan Industrial dimulai ketika PT. Sepatu Bata, Tbk. membubarkan departemen tempat Penggugat bekerja. Tergugat juga melakukan PHK kepada karyawan departemen termasuk Penggugat. Tapi alih-alih membayar hak-hak ketenagakerjaan, PT. Sepatu Bata, Tbk. justru melakukan penagihan hutang terhadap nominal kerugian yang diduga hasil kelalaian Penggugat selama bekerja. Setelah menjalani serangkaian penyelesaian ketenagakerjaan, Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial. Hasilnya, PPHI menyatakan putusannya hubungan kerja, membebaskan Penggugat dari hutang kerugian dan menghukum Tergugat untuk membayar hak ketenagakerjaan.
2. Menurut analisis hukum penulis, argumentasi hakim sudah benar untuk tidak menjatuhkan beban kerugian yang diderita Tergugat sebagai ganti dari hak-hak ketenagakerjaan yang seharusnya dibayarkan oleh Tergugat. Hal itu karena pada dasarnya kerugian tersebut bukanlah merupakan kelalaian dari Penggugat yang hanya bertindak sebagai penagih hutang. Masalah tersebut ialah masalah antara Tergugat dengan pihak ketiga (*customer*). Sedangkan apabila diduga Penggugat menggelapkan hasil tagihan dari *customer*, seharusnya dibuktikan dengan laporan audit yang komprehensif dan harus menggunakan kontribusi jalur pidana untuk membuktikannya, tidak dapat sepenuhnya masuk dalam ranah perdata. Adapun kerugian itu walaupun oleh PP Pengupahan dikatakan bisa ditutup dengan hak finansial Penggugat, akan tetapi memiliki konteks yang berbeda karena terdapat ketentuan yang harus dipenuhi. Sehingga Tergugat tetap harus membayar seluruh hak-hak ketenagakerjaan Penggugat, yang mana sayangnya akan berkurang apabila menggunakan patokan pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Publikasi

- Angelia, Grace dan Andari Yurikosari. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)*. Jurnal Hukum Adigama. Vol.3. No.1 (Juli 2020).
- Azzahra, Annisaa dkk., *Tanggung Gugat Perusahaan Atas Hubungan Jual Beli Pihak Ketiga yang Menjanjikan Harga di Bawah Harga Resmi kepada Pembeli (Studi Kasus PT ANTAM Melawan Budi Said)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.4 (April 2021).
- Buwana, Sudibyo Aji Narendra dan Mario Septian Adi Putra. *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang*. Jurnal Studi Manajemen. Vol.9. No.2 (Oktober 2015).
- Hernawan, Ari. *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*. Kertha Patrika. Vol.38. No.1 (Januari-April 2016).
- Kurniawan, Fajar dan Wisnu Aryo Dewanto. *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK*. Jurnal Panorama Hukum. Vol.5. No.1 (Juni 2020).
- Turangan, Ryan A.. *Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lex Privatum. Vol.IV. No.1 (Januari 2016).
- Widayanti. *Tinjauan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Hukum dan Dinamika Masyarakat. Vol.15. No.2 (April 2018).

### Karya Ilmiah

- Fauzia, Rizqi. 2017. *Tinjauan Yuridis Pertimbangan Hakim dalam Perkara Perselisihan PHK (Studi terhadap Putusan PHK Efisiensi)*. Publikasi Ilmiah. (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahmita, Naviri Masma, Rachmad Budiono dan Ummu Hilmy. 2014. *Analisis Konsep Uang Penggantian Hak Pekerja yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Pasal 162 ayat 1 jo. Pasal 156 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah. (Malang: Universitas Brawijaya).
- Rizqi, Fitra. 2018. *Tinjauan Yuridis terhadap Perbuatan Melawan Hukum Penggelapan Uang Nasabah oleh Karyawan Bank Aceh Cabang Sabang (Studi Kasus atas Putusan PN Sabang Nomor 3/PDT.G/2012/PN-SAB)*. Skripsi. (Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry).

### Website

- Belanger. *Sales Coordinator Wholesale*. diakses dari <https://belangerh2o.com/en/careers/sales-coordinator-wholesale/>. diakses pada 20 April 2021.

**Seventina Monda Devita dan Fourazizah Widyaning Ayu**  
*Analisis Kasus Putusan Nomor Perkara 136/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Jkt.Pst. Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja*

CNN Indonesia. *Perbedaan Isi UU Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja*. diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006214833-532-555197/perbedaan-isi-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja>. diakses pada 21 April 2021.

Great Day HR. *Bagaimana Cara Menghitung Uang Penghargaan Masa Kerja?*. diakses dari <https://greatdayhr.com/id/blog/uang-penghargaan-masa-kerja/>. diakses pada 20 April 2021.

\_\_\_\_\_. *Perbedaan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak*. diakses dari <https://greatdayhr.com/id/blog/uang-penghargaan-masa-kerja/>. diakses pada 20 April 2021.

Hukum Online. *Sebelum Mem-PHK, Buktikan bila Perusahaan Merugi*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/baca/hol16562/sebelum-memphk-buktikan-bila-perusahaan-merugi/>. diakses pada 21 April 2021.

Mitra Advokat Justika. *Karyawan Melakukan Penggelapan, Perusahaan Bisa Berupaya Apa?*. diakses dari <https://www.justika.com/blog/karyawan-melakukan-penggelapan-perusahaan-bisa-berupaya-apa>. diakses pada 21 April 2021.

Oktavira, Bernadetha Aurelia. *Dapatkah di-PHK Karena Dituduh Menggelapkan Uang Perusahaan?*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5df1b2b863804/dapatkah-di-phk-karena-dituduh-menggelapkan-uang-perusahaan/>. diakses pada 21 April 2021.

Pramesti, Tri Jata Ayu. *Penggunaan dan Penafsiran “dan/atau” dalam Peraturan Perundang-Undangan*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt51ed081b2b89d/penggunaan-dan-penafsiran-dan-atau-dalam-peraturan-perundang-undangan/>. diakses pada 21 April 2021.

Tobing, Letezia. *Pemotongan Gaji*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4d1d4f7bd192d/pemotongan-gaji/>. diakses pada 20 April 2021.

### **Sumber Hukum**

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.