

# **Analisis Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dikarenakan Alasan Usia**

**Rizki Akbar Maulana, Imam Budi Santoso**

Universitas Singaperbangsa Karawang

**Email: Rzkilanaaa10@gmail.com, Imam.budi@fh.unsika.ac.id**

## **Abstrak**

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh digunakan secara sepihak akrena di dalam peraturan perundang-undangan sudah dijelaskan secara mendalam terakit pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa atas kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan usia sesuai dengan Putusan MA No. 450/K/Pdt.Sus-PHI/2021. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah berdasarkan kasus dengan dugabungkan fakta-fakta hukum yang ada. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak diperbolehkan menurut Undang-Undang. Akan tetapi dapat diperbolehkan dengan sebab-sebab tertentu. Dalam kasus ini pemutusan hubungan kerja secara sepihak dikarenakan usia, tidak dijelaskan secara rinci di dalam Undang-Undang akan tetapi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan harus melalui proses perundingan dan apabila tidak terjadi kesepakatan maka pihak pengusaha ataupun karyawan dapat mengajukan keberatan melalui lembaga terkait, dalam hal ini yaitu lembaga penyelesaian hubungan industrial.

**Kata Kunci:** Karyawan; Pemutusan Hubungan Kerja; Pengusaha; Usia.

## **Abstract**

*Termination of employment should not be used unilaterally because in the legislation it has been explained in depth regarding the permitted termination of employment. The purpose of this study was to analyze the case of unilateral termination of employment with reasons in accordance with Supreme Court Decision No.450/K/Pdt.Sus-PHI/2021. The research method used is normative juridical with the research approach used is case based by combining existing legal facts. Based on the research that has been carried out, unilateral termination of employment is not permitted under the law. However, it can be allowed for certain reasons. In the case of unilateral termination of employment due to age, it is not explained in detail in the Act, but the termination must go through a negotiation process and if there is no agreement, the employer or employee can apply through the relevant institution, in this case the agency industrial relations settlement.*

**Keywords:** Employees; Work termination; Businessman; Age.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini Indonesia sedang mengalami masa-masa krusial karena pandemi Covid-19 yang banyak memberikan dampak negatif kepada berbagai macam sektor, salah satunya yaitu sektor ketenagakerjaan. Banyak dari karyawan atau pengusaha yang memutar otak agar tetap mampu bertahan hidup. Maka dari itu, pihak perusahaan mengambil suatu solusi untuk mengurangi jumlah pengeluaran dengan cara pemutusan hubungan kerja bagi para karyawannya dikarenakan banyak dari perusahaan yang mengalami kerugian besar akibat pandemi ini. Pemutusan hubungan kerja ialah berakhirnya hak-hak serta kewajiban antara pengusaha dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan tidak memiliki keharusan untuk bekerja kembali kepada pengusaha dan tidak memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada karyawan tersebut<sup>1</sup>. Dari langkah perusahaan tersebut yang paling merasakan

dampaknya yaitu pengusaha dan karyawan itu sendiri.

Permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja ialah salah satu masalah yang sangat serius di dalam dunia ketenagakerjaan, disebabkan banyak pihak yang memang merasa dirugikan. Oleh karenanya diperlukan attensi dari berbagai pihak, termasuk *Human Resources Management* yang tentu saja sangat diperlukannya dana yang tidak sedikit pada saat menerima karyawan baru ataupun pada saat karyawan tersebut diberhentikan.

Ketika penarikan karyawan baru, pengusaha perlu mengeluarkan dana kembali guna melaksanakan ganti kerugian yang diterima oleh si karyawan serta pengembangan karyawan, sehingga karyawan baru tersebut dapat betul-betul mengerahkan segenap tenaganya untuk kepentingan dan tujuan pencapaian perusahaan secara optimal. Demikian pula ketika karyawan tersebut diberhentikan maka pihak perusahaan diharuskan

---

<sup>1</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 1st ed. (Depok: Rajawali Pers, 2019).

memberikan uang pesangon atau tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja untuk karyawan tersebut<sup>2</sup>. Terdapat beberapa alasan yang memungkinkan perusahaan mengambil langkah dari adanya pemutusan hubungan kerja, mulai dari kesulitan keuangan, efisiensi hingga kepada ketidakpuasan kinerja karyawannya. Namun bagaimanapun alasannya karyawan senantiasa menjadi pihak yang sangat tidak diuntungkan apabila dihadapkan kepada pengusaha yang memang memiliki oposisi nya tertentu. Tidak sedikit karyawan yang mengalami ketidakadilan apabila dihadapkan oleh kepentingan-kepentingan yang sangat menekan pihak perusahaan<sup>3</sup>.

Di dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap manusia memiliki hak dan kewajibannya untuk bekerja serta mendapat perlakuan yang seadil-adilnya<sup>4</sup>. Merujuk kepada Undang-Undang

Dasar 1945 tersebut maka hukum wajib memberikan keamanan dan kepastian hukum kepada karyawan yang disebabkan karena ketidakseimbangan kewenangan antara pengusaha maupun karyawan. Hukum memang diharapkan dapat memberikan peran yang sama antara kedua belah pihak agar dapat terciptanya keseimbangan dan keadilan dalam memutuskan tindakan pemutusan hubungan kerja. Pemerintah diharapkan memiliki kepentingan tersendiri terkait pemutusan hubungan kerja ini yang mana sangat berimplikasi terhadap penurunan roda perekonomian di Indonesia.

Ketentuan mengenai PHK sebelumnya telah diatur di dalam Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku untuk PHK yang terjadi di semua perusahaan baik itu perusahaan yang berstatus badan hukum ataupun perusahaan yang berstatus bukan berbadan hukum, perseorangan,

<sup>2</sup> Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan," *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1, no. 1 (2010): 77–88, <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>.

<sup>3</sup> Karina Prameswari and E M I Puasa Handayani, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan," *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2018): 99–112.

<sup>4</sup> *Undang-Undang Dasar Tahun 1945*, n.d.

kepunyaan persekutuan, kepunyaan swasta, kepunyaan negara yang memiliki kepengurusan dengan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah<sup>5</sup>. Oleh karenanya, hukum melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan-alasan tertentu yaitu:

1. Karyawan izin untuk tidak masuk kerja yang disebabkan karena sakit, yang disertai dengan penjelasan serta keterangan dari dokter;
2. Karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya secara maksimal karena diharuskan melaksanakan kewajibannya terhadap negara;
3. Karyawan yang ingin menjalankan ibadahnya yang telah diperintahkan oleh agamanya masing-masing;
4. Karyawan memiliki kepentingan tersendiri terhadap perusahaan dalam melangsungkan perkawinan;
5. Karyawan perempuan yang sedang hamil, melahirkan, gugur kandungan atau dalam program menyusui;
6. Karyawan mempunyai hubungan darah atau menjalin perkawinan

dengan karyawan lainnya dalam satu perusahaan<sup>6</sup>.

Maka dari itu Pemerintah telah memberikan syarat-syarat terkait boleh atau tidaknya sebuah perusahaan melakukan PHK yang mana perusahaan hanya dapat melakukannya setelah dari dikeluarkannya surat penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang disebut dengan batal demi hukum kecuali untuk PHK karena sebab-sebab tertentu ialah misalnya karyawan telah mencapai usia pensiun ataupun meninggal dunia. Terdapat 4 (empat) kategori pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha artinya bahwa seorang pengusaha memberhentikan karyawannya dengan sebab-sebab tertentu;
2. Pemutusan hubungan kerja dari pihak karyawannya artinya bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan PHK yang dilakukan oleh karyawannya sangat berbeda keadaannya yang mana karyawannya

---

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, n.d.

<sup>6</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.

lah yang memutuskan untuk berhenti bekerja dengan perusahaan tersebut. Ada dua ketentuan pula yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam memutus hubungan kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja (1) mendapat persetujuan dari Pimpinan perusahaan; dan (2) melihat masa waktu kerja dalam pernyataan pengakhiran;

3. Pemutusan hubungan kerja dari pihak Pengadilan, artinya bahwa salah satu pihak (pengusaha maupun karyawan) mengajukan surat permohonan pembatalan perjanjian kerja kepada pihak lembaga terakit.

4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Hukum yang mana KUHPerdata mengenal 2 (dua) pemutusan hubungan kerja karena hukum, yaitu (1) habisnya masa waktu kerja untuk waktu tertentu, dan (2) karyawan meninggal dunia<sup>7</sup>.

Begitupun dengan kasus di dalam Putusan MA No. 450 K/Pdt.Sus-PHI/2021 Maria Theresiali selaku pihak Penggugat merupakan mantan karyawan dari Soegianto

selaku Tergugat dan juga Pimpinan CV. Sinar Bening. Sebelumnya Maria Theresiali sudah bekerja pada CV. Sinar Bening sejak Januari 1989 sampai dengan April 2020 dengan masa kerja kurang lebih 31 (tiga puluh satu) tahun sebagai penerima barang dan cek barang kanvas. Pada pertengahan April 2020 Soegianto memanggil Maria Theresiali untuk memberikan gaji. Kemudian Soegianto mengatakan bahwa Maria Theresiali akan dirumahkan karena alasan Covid-19 dan menyuruhnya kembali ke perusahaan pada tanggal 06 Mei 2020. Dan pada tanggal yang sudah ditentukan tersebut Maria Theresiali menemui Soegianto untuk menanyakan terkait kejelasan kelanjutan hubungan kerjanya pada perusahaan yang dipimpin oleh Soegianto yaitu CV.Sinar Bening. Namun, Soegianto mengatakan bahwa telah memberhentikan Maria Theresiali secara sepihak dikarenakan melakukan efisiensi pengurangan karyawan dan juga karena usia Maria Theresiali yang sudah berumur.

---

<sup>7</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, 1st ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995).

Dari beberapa penjelasan yang sudah dijabarkan sebelumnya maka masalah yang akan dibahas oleh penulis yaitu Analisis Yuridis Putusan Hakim Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Usia (Putusan MA No.450/K/Pdt.Sus-PHI/2021).

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa terkait permasalahan yang dihadapi dalam Putusan MA No. 450/K/Pdt.Sus-PHI/2021 yaitu mengenai diberhentikannya seorang karyawan bernama Maria Theresiali secara sepihak karena faktor yang sangat banyak di keluhkan oleh masyarakat yaitu mengenai faktor usia yang dihubungkan ke dalam perundang-undangan yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum adalah suatu kajian ilmiah berdasarkan kepada metode dan pemikiran penulis dengan tujuan untuk mengenali gejala-gejala hukum dengan cara menganalisanya secara lebih mendalam. Di samping itu

dilakukan pemeriksaan terhadap fakta-fakta hukum yang digunakan yang nantinya akan dilakukan suatu pemecahan masalah yang menjadi ruang lingkupnya<sup>8</sup>.

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu suatu kajian yang melihat kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai tumpuan dengan permasalahan yang akan dibahas. Pada prinsip awalnya yaitu dengan menemukan suatu permasalahan di sekitar kemudian dilakukan sebuah identifikasi masalah dan pada akhirnya kepada penyelesaian suatu permasalahan yang akan dibahas<sup>9</sup>.

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah bersifat preskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan dengan memberikan suatu penggambaran khusus atau merumuskan permasalahan-permasalahan sesuai dengan keadaan atau fakta-fakta yang ada dikaitkan dengan norma hukum, yang

<sup>8</sup> Zaenudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

<sup>9</sup> Roni Hanitijo Sumitro, *Metodelogi Penelitian Hukum* (Jakarta: Ghalia, 2010).

dimaksudkan untuk memberikan pendapat atas hasil penelitian<sup>10</sup>.

### 3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam mengumpulkan data dan fakta-fakta, yaitu primer dan sekunder.

#### a) Data Hukum Primer:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b) Data Hukum Sekunder, terdiri atas beberapa buku atau jurnal hukum, pandangan para pakar hukum (doktrin) berupa buku-buku yang menunjang topik penelitian yaitu mengenai ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini tata cara dalam pengumpulan data yang digunakan adalah studi kasus (*study case*) dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 450/K/Pdt.Sus-PHI/2021.

### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis Normatif Kualitatif yaitu hasil

penelitian yang diuraikan dengan kata-kata serta diperoleh berdasarkan data yang sudah ditemukan. Kemudian data tersebut dianalisis dengan perundang-undangan dan permasalahan yang ingin diangkat ke dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Alasan Usia

Pihak selaku pemilik sekaligus Pimpinan dan pemberi kerja dari kasus Putusan Nomor 450/K/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah CV. Sinar Bening dengan pemiliknya bernama Soegianto yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan disampaikan secara lisan oleh anak Soegianto kepada Maria Theresilai dengan alasan bahwa beliau telah berusia lanjut. Pada dasarnya di dalam Peraturan Perundang-Undangan tidak mengatur secara implisit mengenai usia karyawan. Akan tetapi, bila dilihat lebih lanjut setidaknya terdapat 4 acuan mengenai

---

<sup>10</sup> Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan*

*Praktik*), 1st ed. (Depok: Rajawali Pers, 2020).

usia karyawan. Pertama, usia pensiun di dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 1995 Pasal 2 menyatakan bahwa usia pensiun secara normal nya yaitu pada usia 55 (lima puluh lima) tahun dan apabila karyawan tersebut tetap dipekerjakan ketika telah melewati batas usia normal pensiun maka batas usia pensiun ditetapkan 60 (enam puluh) tahun<sup>11</sup>. Kedua, usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai usia pensiun sama sekali tidak diatur secara jelas. Hal ini ketentuannya diatur dalam perjanjian kerja<sup>12</sup>. Perjanjian kerja merupakan salah satu langkah dari adanya pemutusan hubungan kerja, dala UU Ketenagakerjaan tidak dituangkan bahwa perjanjian dalam bentuk tertulis saja, akan tetapi dapat berbentuk secara lisan. Karena suatu penjelasan dalam Pasal 51 ialah perjanjian kerja dapat berbentuk secara tertulis ataupun secara lisan. Hal tersebut dikarenakan banyak

perjanjian yang dilakukan pihak pengusaha atau karyawan secara lisan.

Secara fundamental perjanjian termasuk perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama berakar dari syarat sahnya perjanjian yang tertuang di dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu pihak manapun yang akan melakukan perjanjian diharuskan diatas umur 21 (dua puluh satu) tahun. Maka dari itu perjanjian kerja tersebut dibuat oleh seseorang yang dianggap sudah diatas umur 21 (dua puluh satu) tahun atau biasa disebut cakap dalam hukum. Kedua yaitu orang yang mengikatkan dirinya ke dalam perjanjian tersebut artinya bahwa para pihak yang melakukan perjanjian tersebut harus taat, patuh dan mengikuti segala aturan yang tercantum dalam perjanjian tersebut dengan iti'kad yang baik dalam melaksanakan hak dan kewajiban perjanjian itu. Terakhir yaitu karena sebab yang halal dari terjadinya perjanjian.

<sup>11</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun, n.d.

<sup>12</sup> Feni Freycinetia Fitriani, "Menilik Usia Pensiun Pekerja Swasta," 28 Agustus 2021,

Pada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan lisan melalui anak Soegianto yang terjadi kepada Maria Theresilai yang mengakibatkan Maria Theresilai kehilangan pekerjaannya. Dalam kasus tersebut tidak dijelaskan terkait perjanjian kerja mengenai batas usia bekerja. Oleh sebab itu, seharusnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara memberikan surat pemberitahuan 1 (satu) bulan sebelum karyawan tersebut diberhentikan dan apabila dari surat pemberitahuan pihak karyawan ataupun pengusaha tidak mengindahkannya maka selanjutnya dilakukan suatu perundingan dengan para pihak. Dari perundingan tersebut tidak dihasilkan sebuah kesepakatan maka pihak pengusaha atau Pimpinan perusahaan berhak mengajukan surat permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselitian hubungan industrial (PPhi) disertai dengan dasar alasan mengapa karyawan tersebut di PHK.

Dan sebelumnya Maria Theresilai sudah diberitahukan bahwa akan dirumahkan terlebih dahulu oleh

Soegianto dengan alasan bahwa karena pandemi Covid-19 dan diizinkan kembali lagi pada tanggal 06 Mei 2020. Pengaturan mengenai karyawan yang dirumahkan tidak tercantum secara jelas di dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia yang pada dasarnya, baik Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur hal demikian. Dalam hal karyawan tidak bekerja Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 79 menerangkan penggunaan istilah istirahat, baik itu dalam waktu harian ataupun mingguan karena sebab-sebab tertentu. Istilah kata dirumahkan terdapat pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Di dalam Surat Edaran tersebut dijelaskan bahwa pada saat perusahaan mengalami kesulitan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap ketenagakerjaan, harus melakukan langkah-langkah tertentu agar keluar dari masa sulit tersebut, sebelum akhirnya dilakukan pemutusan hubungan kerja kepada

karyawan<sup>13</sup>. Salah satu upaya tersebut ialah dengan cara meliburkan atau merumahkan karyawan perusahaan tersebut secara bergantian<sup>14</sup>.

Pada saat Maria Theresilai kembali lagi beliau hanya diberikan uang pisah kerja sebesar Rp.5.000.000 (*lima juta rupiah*) tanpa diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang penggantian hak-hak lain. Hal tersebut merupakan suatu hal yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 164 ayat (3) yang menjelaskan perusahaan tutup dikarenakan alasan kerugian maka pengusaha berhak memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang semuanya telah diatur ketentuan besarannya dalam Undang-Undang tersebut. Sedangkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) menjelaskan pula bahwa pengusaha yang dalam hal ini tidak mengikutsertakan karyawannya

dalam PHK karena usia pensiun maka diwajibkan kepada pengusaha tersebut membayar kerugian dengan ketentuan yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan. Sudah seharusnya bahwa pada saat seorang karyawan tersebut diberhentikan para pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja yang harus diterima oleh karyawan sebagaimana telah tertuang di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dapat diperinci sebagai berikut:

Jika dihitung berdasarkan Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat yang telah dikeluarkan oleh SK Gubernur Sumatera Barat No. 562-827-2019 tentang Upah Minimum Prov. Sumatera Barat Tahun 2020 ditentukan sebesar Rp.2.484.041 (*dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu empat puluh satu rupiah*).

---

<sup>13</sup> *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal*, n.d.

<sup>14</sup> Yohanes S. Hasiando Sinaga, "Karyawan Dirumahkan Karena Pandemi Covid-19,

Bagaimana Hak Upahnya?," 20 Juli 2021, last modified 2021, <https://www.kompas.com/konsultasihukum/read/2021/07/20/060000180/karyawan-dirumahkan-karena-pandemi-covid-19-bagaimana-hak?page=all>.

Upah Pesangon berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (2) huruf i dengan masa kerja 8 (delapan) bulan atau lebih maka dapat diberikan upah pesangon sebesar 9 (sembilan) bulan upah.

Penghargaan	Rp.24.840.000
Masa Kerja 10 x	
Rp.2.484.000	

Penghargaan Masa kerja Pasal 40 ayat (3) huruf h dengan masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih maka diberikan upah penghargaan masa kerja sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.

**Tabel 1**

Upah Pesangon Yang Diterima

Maria Theresiali

Besarannya	Jumlah
Pesangon 9 x	Rp.22.356.000
Rp.2.484.000	

Upah Pesangon berdasarkan Pasal 40 ayat (2) huruf i dengan masa kerja 8 (delapan) bulan atau lebih maka dapat diberikan upah pesangon sebesar 9 (sembilan) bulan upah.

**Tabel 2**

Upah Penghargaan Masa Kerja Yang

Diterima Maria Theresiali

Besarannya	Jumlah

**Tabel 3**

Upah Penggantian Hak-Hak Lain

Yang Diterima Maria Theresiali

Besarannya	Jumlah
15% x	Rp.7.079.400
Rp.47.196.000	

Uang Penggantian Hak-Hak Lain Pasal 40 ayat (4) yang meliputi cuti tahunan baik yang belum diambil ataupun yang sudah habis, biaya transportasi dari rumah ke tempat kerja, dan hal-hal yang telah diatur dalam perjanjian kerja.

**Tabel 4**

Upah Proses Selama Masih Adanya

Hubungan Kerja Antara Maria

Theresiali Dengan Soegianto

Besarannya	Jumlah
Upah Proses selama 5 (lima) bulan	Rp.12.420.000
x	
Rp.2.484.000	

Upah Proses dimasukkan juga karena masih adanya hubungan kerja antara Maria Theresiali dengan Soegianto sampai adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkract van gewijsde*). Sesuai dengan ketentuan SE Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2015, yaitu dalam kebijakan tersebut diatur bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial upah proses didapatkan selama-lamanya 6 (enam) bulan dari upah perbulan karyawan tersebut.

Sehingga total yang harus diterima oleh Maria Theresiali ialah Rp.66.695.400 (*enam puluh enam juta enam ratus sembilan puluh lima ribu empat ratus rupiah*).

Walaupun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara langsung mengenai

perlindungan dan batas usia karyawan akan tetapi Undang-Undang tersebut telah memberikan penjelasan terkait PHK yang tidak boleh dilakukan perusahaan secara sepihak. Akan tetapi pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dengan salah satu alasan dalam kasus tersebut yaitu usia yang telah memasuki usia pensiun yang mana perlu adanya kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan dan dituangkan ke dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan (PP). Batasan usia pensiun tersebut ditentukan berdasarkan dari usia kelahiran karyawan dan jumlah tahun masa kerja selama karyawan itu melaksanakan pekerjaannya pada perusahaan tersebut<sup>15</sup>.

Dalam kasus Maria Theresiali tidak adanya perundingan terlebih dahulu terkait PHK yang mana tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam UU Ketenagakerjaan. Apabila hasil perundingan yang sudah dilaksanakan tak juga mendapatkan persetujuan maka pihak

<sup>15</sup> Arum Puspita Sari, "Penyebab Perusahaan Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja," 17 Februari 2019, last modified

2019, <https://bahasan.id/penyebab-perusahaan-dapat-melakukan-pemutusan-hubungan-kerja/>.

perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah dikeluarkannya surat penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Namun, apabila perusahaan tetap melakukan PHK tanpa adanya penetapan, maka pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dikatakan batal demi hukum. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian bagi perusahaan yang tidak menaati ketentuan terhadap hukum yang berlaku terkait pemutusan hubungan kerja maka diwajibkan kepada pihak perusahaan tersebut untuk mempekerjakan kembali karyawan tersebut yang mana telah tertulis secara langsung di dalam Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka dari itu sudah seharusnya dari pihak Pemerintah telah membuat suatu aturan terkait pemutusan hubungan kerja berdasarkan usia yang mana tertera dalam kasus Maria Theresiali. Pada Pasal 154 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan mengandung makna yang multitafsir. Akibatnya perusahaan dapat bebas menafsirkan atau menentukan batas

usia terkait seseorang tersebut boleh bekerja. Agar terdapatnya perlindungan hukum bagi karyawan yang memang sudah berumur dan memiliki kepastian hukum akan adanya batas usia seseorang boleh bekerja. Walaupun di dalam perjanjian kerja, ataupun peraturan perusahaan telah ditentukan mengenai batas usia pensiun akan tetapi agar tidak terjadinya kesewenangan secara sepihak oleh pengusaha, perlu juga ditentukan aturan yang dipegang oleh Pemerintah terkait batas usia ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari analisa terhadap Putusan MA No. 450/K/Pdt.Sus-PHI/2021, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja telah memberikan perlindungan hukum terkait PHK secara sepihak yang telah dialami oleh Maria Theresiali berupa ruang untuk mengajukan gugatan kepada lembaga yang berwenang, dalam hal ini ialah lembaga penyelesaian hubungan industrial. Selain itu telah diatur pula

di dalam UU Ketenagakerjaan apabila karyawan tersebut tetap diperbolehkan bekerja sebelum dikeluarkannya penetapan yang bersifat mengikat dari lembaga perselisihan hubungan industrial. Sedangkan di dalam aturan mengenai usia Maria Theresiali tidak diatur secara jelas UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja. Maka dari itu seharusnya pihak perusahaan melakukan perundingan terlebih dahulu kepada Maria Theresiali terkait pemutusan hubungan kerja, apabila tidak terjadi kesepakatan maka diperbolehkan antara salah satu pihak yaitu Soegianto maupun Maria Theresiali dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

### Saran

Setelah dilakukannya sebuah penelitian dengan menggunakan beberapa referensi dari berbagai sumber. Penulis memiliki beberapa

saran yang dapat Penulis sampaikan dalam karya ilmiah ini yaitu:

Pemerintah hendaknya mengatur lebih lanjut terkait batas usia karyawan tersebut diperbolehkan bekerja. Karena dalam Pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan mengandung makna yang multitafsir yang nantinya akan terjadinya kesewenangan pihak perusahaan terhadap karyawannya. Terhadap pengusaha juga diharapkan dapat mematuhi dan menerapkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku saat ini, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja. Selain itu karyawan diharapkan melakukan pekerjaan secara optimal dan memberikan kinerja yang terbaik kepada pihak perusahaan. Bagi karyawan yang mengalami PHK secara sepihak dapat menuntut haknya kepada lembaga yang berwenang sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

### DAFTAR BACAAN

Ali, Zaenudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

Arum Puspita Sari. "Penyebab Perusahaan Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja." 17 Februari 2019. Last modified

2019.  
<https://bahasan.id/penyebab-perusahaan-dapat-melakukan-pemutusan-hubungan-kerja/>.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. 1st ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Fitriani, Feni Freycinetia. "Menilik Usia Pensiun Pekerja Swasta." 28 Agustus 2021.  
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210828/12/1435150/menilik-usia-pensiun-pekerja-swasta>.
- Prameswari, Karina, and E M I Puasa Handayani. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2018): 99–112.
- Roni Hanitijo Sumitro. *Metodelogi Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia, 2010.
- Sinaga, Yohanes S. Hasiando. "Karyawan Dirumahkan Karena Pandemi Covid-19, Bagaimana Hak Upahnya?" 20 Juli 2021. Last modified 2021.  
<https://www.kompas.com/konsultasihukum/read/2021/07/20/060000180/karyawan-dirumahkan-karena-pandemi-covid-19-bagaimana-hak?page=all>.
- Suratman. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Suteki dan Galang Taufani. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1, no. 1 (2010): 77–88.  
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/download/382/385>.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun*, n.d.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004*  
*Tahun 2004 Tentang Pencegahan Pemutusan*

*Hubungan Kerja Massal*, n.d.

*Undang-Undang Dasar Tahun 1945*,

n.d.

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun*

*2003 Tentang Ketenagakerjaan*,

n.d.

*Peraturan Pemerintah Nomor 35*

*Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja*

*Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu*

*Kerja dan Waktu Istirahat.*