ISSN Print :
ISSN Online :

Pacarita
Law Journal

PENERBIT :

Prodi Hukum PSDKU Kab. Kep. Aru Hak Cipta © 2020

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Muchtar Anshary Hamid Labetubun, (SCOPUS ID: 57211689127; SINTA ID: 5996712), Fakultas Hukum, Universitas Pattimura, Indonesia

Managing Editor

Yosia Hetharie, (Scopus ID: 57226825029; Sinta ID: 6703926), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Board of Editors

Elsa Rina Maya Toule, (SINTA ID: 6031834), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Kurnia Warman, (Scopus ID: 57226829690; Sinta ID: 6032209), Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, Indonesia

Abdul Madjid, (Scopus ID: 58045906900; Sinta ID: 6037370), Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

Salmon Eliazer Marthen Nirahua, (Scopus ID: 57226826925; SINTA ID: 6690270), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Josina Augustina Yvonne Wattimena, (SINTA ID: 6710041), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Dyah Ridhul Airin Daties, (Scopus ID: 572234006 33; Sinta ID: 6738052), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Deassy Jacomina Anthoneta Hehanussa, (Scopus ID: 57226834970; Sinta ID: 6008366), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

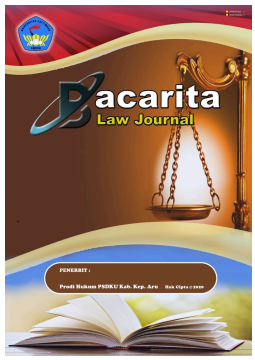
Theresia Louize Pesulima, (SINTA ID: 6739970), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Muchtar Anshary Hamid Labetubun , (Scopus ID: 57211689127) (SINTA ID: 5996712), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Technical Support

Garciano Nirahua, (SINTA ID: 6727248), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia

Ronald Fadly Sopamena, (SINTA ID: 6757197), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Indonesia



DOI: https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2

PUBLISHED: 2024-04-30

ARTICLES

Kewenangan Polisi Perairan Dan Udara Di Wilayah Perairan Kabupaten Kepulauan Aru

Raimondo Delly Jones Soenarjo, Jemmy Jefry Pietersz, Julista Mustamu

55-63

PDF

Abstract views 33 | PDF downloads 24 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.9338

Implementasi Undang-Undang Kesehatan: Implikasi Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Dan Perspektif Tenaga Kesehatan Di Indonesia

Ruli Agustin, Taufiqurrohman Syahuri

64-76

PDF

Abstract views 36 | PDF downloads 31 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12362

Analisis Hukum Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Investasi Pembangunan Rempang Eco-City

Salsabila Qudsy Ananda, Sadino Sadino

77-83

PDF

Abstract views 40 | PDF downloads 42 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12732

Akibat Hukum Apabila Pekerja Outsourcing Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum

Yeheskel Haurissa, Hendrik Salmon, Dezonda Rosiana Pattipawae

84-99

PDF

Abstract views 51 | PDF downloads 38 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12745

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di Masa Pandemi COVID-19

Haposan Sahala Raja Sinaga, Gindo L Tobing
100-111

PDF

Abstract views 42 | PDF downloads 28 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12855

Kewenangan Bawaslu Dalam Penyelesaian Pelanggaran Administrasi Pemilu

Micael Ririhena
112-121

PDF

Abstract views 25 | PDF downloads 26 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.10921

Penghentian Penyidikan Tindak Pidana Pembunuhan Dalam Kaitan Dengan Pembelaan Terpaksa

Abdul Azis, Deassy Jacomina Anthoneta Hehanussa, Remon Supusepa
122-139

PDF

Abstract views 22 | PDF downloads 18 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.11990

Kewenangan Desa Dalam Pengelolaan Pariwisata Untuk Mendukung Peningkatan Pendapatan Desa

Rossi Filia Maladi, Adriana Grahani Firdausy, Maria Madalina
140-148

PDF

Abstract views 38 | PDF downloads 16 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12957

Pertanggungjawaban Orang Tua Akibat Transaksi Pembelian Secara E-Commerce Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur

Wijaya Natalia Panjaitan
149-154

PDF

Abstract views 37 | PDF downloads 7 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12835

Kekuatan Hukum Non Disclosure Agreement Dalam Mencegah Bocornya Confidential Information Perusahaan

Syadzwina Hindun Nabila
155-166

PDF

Abstract views 31 | PDF downloads 9 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12887

The Perlindungan Notaris Terhadap Keterangan Yang Diberikan Pada Persidangan Tata Usaha Negara Yang Tidak Mengaplikasikan Hak Ingkar Dalam Persidangan

Sri Rumada Sihite
167-173

PDF

Abstract views 25 | PDF downloads 10 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12938

Human Rights and Constitutional Sovereignty in The Context of The Struggle for Legal Justice

Nugroho Noto Diharjo, Mohamad Hidayat Muhtar, Erman I Rahim, Sri Nurnaningsih Rachman, Vica Jillyan Edsti Saija, Arief Fahmi Lubis
174-184

PDF

Abstract views 70 | PDF downloads 12 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12985

Putusan Pengadilan Negeri Dobo Terhadap Tindak Pidana Pemilu

Pieter H Patiasina, Hadibah Zachra Wadjo, Johan Pieter Elia Rumangun
185-203

PDF

Abstract views 19 | PDF downloads 15 | DOI https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12176

BACARITA Law Journal
Volume 4 Nomor 2, April 2024: h. 100 - 111
E-ISSN: 2775-9407
doi: 10.30598/bacarita.v4i2.12855

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di Masa Pandemi COVID-19

Haposan Sahala Raja Sinaga[1*], Gindo L Tobing[2]

[1,2,] Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia.

: haposan.sinaga@uki.ac.id
Corresponding Author*

Abstract

This research legally analyzes the Industrial Relations Court Decision at the Central Jakarta District Court in Central Jakarta during the COVID-19 Pandemic. The issues that will be examined are reasons for filing a lawsuit for an industrial relations dispute that occurred during the COVID-19 pandemic and the judge's legal considerations in the Industrial Relations Court Decision at the Central Jakarta District Court Number 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Jkt.Pst. The research method is based on normative juridical legal research methods with a case approach of the Industrial Relations Court Decision at the Central Jakarta District Court Number 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Jkt.Pst Results of the Research: First, the reason for filing a lawsuit for an industrial relations dispute that occurred during the COVID-19 pandemic is seen from the Decision of the Industrial Relations Court at the Central Jakarta District Court with case number 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dated December 6 2021 is the occurrence of rights disputes and termination of employment due to force majeure conditions, namely the COVID-19 pandemic situation which is based on the issuance of Presidential Decree Number 12 of 2020 concerning the Determination of Non-natural Disasters. The Spread of Corona Virus Disease 2019 as a National Disaster. limiting business activities results in losses for business actors. Second, legal considerations in granting termination of employment based on the efficiency of the COVID-19 Pandemic (force majeure), based on the arguments of the Plaintiff's lawsuit along with evidence and witnesses of the Parties linked to the provisions of Article 45 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021, so that the Panel of Judges assessed is legally grounded, therefore, based on justice and propriety, it is stated that the working relationship between the Plaintiff and the Defendant is terminated due to the efficiency reasons of the COVID-19 Pandemic (Force Majeure).

Keywords: Court Decision; Industrial Relations; COVID-19 Pandemic; Force Majeure.

Abstrak

Penelitian ini menganalisa secara hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di Jakarta Pusat di Masa Pandemi COVID-19. Permasalahan yang akan diteliti adalah: Alasan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada masa pandemi COVID-19 dan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Jkt.Pst. Metode penelitian berdasarkan metode penelitian hukum yuridis normatif dengan pendekatan kasus. Hasil penelitiannya yakni: Pertama, alasan diajukannya gugatan perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada masa pandemi COVID-19 dilihat dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 220/ Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst tanggal 6 Desember 2021 adalah terjadinya perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena kondisi *force majeure* yaitu situasi pandemi COVID-19 yang berdasarkan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* sebagai Bencana Nasional yang membatasi aktivitas kegiatan usaha dan berdampak kerugian bagi pelaku usaha. Kedua, pertimbangan hukum dalam mengabulkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan efisiensi Pandemi COVID-19 (*force majeure*), berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat beserta bukti-bukti dan saksi-saksi Para Pihak yang dikaitkan dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga Majelis Hakim menilai beralasan menurut hukum, oleh karena itu berdasarkan keadilan dan kepatutan dinyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat diputus karena alasan efisiensi Covid-19 Pandemi *(Force Majeure)*.

Kata Kunci: Putusan Pengadilan; Hubungan Industrial; Pandemi Covid-19; *Force Majeure.*

Kirim: 2024-03-28 *Revisi: 2024-04-09* *Terima: 2024-04-11* *Terbit: 2024-04-30*

Cara Mengutip: Haposan Sahala Raja Sinaga, Gindo L Tobing. "Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di Masa Pandemi COVID-19." *BACARITA Law Journal* 4 no. 2 (2024): 100 - 111. https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12855

Copyright © 2024 Author(s) Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Internasional License

PENDAHULUAN

Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 atau yang dikenal secara luas dengan istilah COVID-19 berdampak besar bagi kehidupan manusia di dunia, tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan tapi juga berdampak pada sektor sosial-ekonomi. *World Health Organization* (WHO) menyatakan COVID-19 sebagai *Global Pandemic* tanggal 11 Maret 2020, sementara Pemerintah Indonesia baru menetapkan COVID-19 sebagai pandemi atau bencana nasional nonalam melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 ("Keppres 12/2020"[1]). Ditetapkannya COVID-19 sebagai pandemi atau bencana nasional berimplikasi pada adanya pembatasan aktivitas sosial masyarakat. Tujuannya memang untuk menanggulangi atau memutus mata rantai penyebaran COVID-19, akan tetapi dengan adanya pembatasan aktivitas sosial masyarakat ternyata berpengaruh besar terhadap aktivitas bisnis. Banyaknya aktivitas bisnis yang terganggu membuat merosotnya perekonomian.

Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta) adalah daerah yang ketat melakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB). PSBB karena Pandemi COVID-19 ini membuat 50.891 pekerja atau buruh mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atau dipecat. Angka itu merupakan akumulasi data selama masa penerapan pembatasan sosial bersakala besar (PSBB) di DKI Jakarta yang datanya diperoleh dari Dinaskertrans DKI. Data Disnakertrans DKI menunjukkan bahwa : "pada tahap pertama PSSB jumlah pekerja yang terkena PHK 30.363 orang, dan pada tahap kala PSBB transisi sebanyak 20.528 pekerja harus kehilangan pekerjaan."[2]

Menurut Kepala Dinas Ketenegakerjaan, Transmigrasi, dan Energi (Disnakertrans) DKI Jakarta, Andri Yansyah, pada tanggal 10 Agustsus 2020 mengemukan data yang dihimpun Disnakertrans DKI Jakarta : "berdasarkan data Disnakertrans DKI terdapat usaha makro, mikro, kecil, menengah, dan besar yang beroperasi di Ibu Kota jumlahnya mencapai 79.199 perusahaan. Selama pandemi, sebanyak 172.222 pekerja dari 16.198 perusahaan dirumahkan. Maksud dirumahkan bukan diberhentikan, melainkan hanya terkena imbas pandemi COVID-19. Jumlah ter-PHK 30.363 orang dari 3.361 perusahaan pada tahap satu kebijakan PSBB. Kemudian, pada massa transisi PSBB, jumlahnya menurun ada 100.111 pekerja dirumahkan, dari 16.684 perusahaan, dan 20.528 orang di-PHK dari 3.241 perusahaan yang terlapor di bidang pengawasan."[3]

Melihat data yang dikemukakan Disnakertans DKI Jakarta membuat situasi ketenagakerjakan Indonesia terlihat menyedihkan. Padahal beberapa bulan sebelum data tersebut dikemukakan, Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik

[1] Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang "Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)" diputuskan dengan didasari pertimbangan yaitu : "bahwa bencana non alam yang disebabkan oleh penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* telah berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana, serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas di Indonesia dan *World Health Organization (WHO)* telah menyatakan COVID-19 sebagai *Global Pandemic* tanggal 11 Maret 2020."

[2] Ratih Widihastuti Ayu Hanifah (Republika.co.id), "*Disnakertrans DKI: 50 Ribu Pekerja di-PHK Selama Pandemi*", https://www.republika.co.id/berita/qevnfz484/disnakertrans-dki-50-ribu-pekerja-diphk-selama-pandemi, diakses tanggal 22 April 2021 pukul 17.30

[3] *Ibid.*

Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor MM/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 namun hal ini tidak cukup untuk menahan arus dilakukannya PHK karena alasan efisiensi, *force majuere*, dan alasan-alasan lainnya.

Menarik untuk diteliti lebih mengenai gugatan yang diajukan ke pengadilan, khususnya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di masa pandemi COVID-19. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat adalah satu-satunya pengadilan hubungan industrial yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak;, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang terjadi di wilayah DKI Jakarta. Salah satunya adalah perkara nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. antara Jefta Eka Putra sebagai pekerja melawan PT. Intraco Lestari sebagai pelaku usaha. Maka, dalam penelitian ini dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: *Pertama*, apa alasan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemi COVID-19 dilihat dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat perkara nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst? *Kedua*, bagaimana pertimbangan hukum dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat perkara nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst yang memutus perselisihan hubungan industrial di masa pandemi COVID-19?.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalama penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis-normatif, yaitu penelitian yang berfokus mengkaji salah satu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di masa pandemi COVID-19 dengan rentang tahun 2020-2021 tentang perselisihan hubungan industrial guna menganalisa putusan hakim serta alasan-alasan yang digunakan hakim dalam memutus perkara tersebut. Menurut Johnny Ibrahim, penelitian hukum normatif adalah "suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya,"[4] dengan pendekatan penelitiannya adalah pendekatan kasus *(case approach)*. Pendekatan kasus dalam penelitian normatif menurut Johnny Ibrahim, bertujuan untuk: "mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian."[5] Dengan pendekatan ini diharapkan dapat diketahui perkembangan putusan hakim dan dasar atau alasan hukum yang digunakan dalam memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial di masa pandemi COVID-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Alasan Pengajutan Gugatan Perselisihan Industrial di Masa Pandemi COVID-19 dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst

[4] Johnny Ibrahim, "*Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*", Malang : Bayumedia Publishing 2012, h. 57
[5] *Ibid,* h. 321

1) Alasan Pengajuan Perkara

Jefta Eka Putra memiliki hubungan kerja dengan PT. Intraco Lestari sejak tanggal 16 Oktober 2006 diangkat sebagai karyawan tetap sejak 16 Januari 2007 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Manager Operational* dengan pendapatan upah terakhir sebesar Rp. 50.000.000,- per bulan, dimana upah tersebut dibayarkan melalui transfer dari rekening milik perusahaan PT. Intraco Lestari sebesar Rp. 39.340.000,- dan Rp.10.660.000,- yang ditransfer dari rekening Direktur Finance & Umum PT. Intraco Lestari atas nama Yenni Kuncoro secara rutin pada setiap bulan dibayarkan kepada Penggugat dan perusahaan tidak mengeluarkan slip gaji.

Pada tanggal 24 April 2020 Jefta Eka Putra tidak diberikan pekerjaan dan dalam kurun waktu seminggu kemudian yaitu tanggal 30 April 2020 Jefta Eka Putra dirumahkan dan dibayar upahnya hanya sebesar 30% dengan pemotongan gaji sebesar 70% dari total upah yang biasa diterima oleh Jefta Eka Putra secara sepihak, kemudian pada tanggal 19 Januari 2021 Jefta Eka Putra dipanggil oleh pihak PT. Intraco Lestari melalui bagian SDM bernama Tarsan, dimana PT. Intraco Lestari hendak mengakhiri hubungan kerja dengan Jefta Eka Putra. Pada tanggal 21 Januari 2021, PT. Intraco Lestari mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 01.PHK/HRD-IL/I/2021, tanggal 21 Januari 2021 secara sepihak dan menawarkan kompensasi sebesar Rp.150.000.000,-, namun penawaran kompensasi tersebut ditolak oleh Jefta Eka Putra karena merasa pemutusan hubungan kerja dimaksud tidak berdasar serta tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Alasan mendasar PT. Intraco Lestari melakukan pengakhiran hubungan kerja karena kondisi *force majeure* yakni situasi pandemi COVID-19 yang dihadapi Indonesia dan dunia. Jauh sebelumnya, yaitu sejak tanggal 9 April 2020 PT. Intraco Lestari telah mengeluarkan Memo Internal No.001 MI/DIR-IL/IV/2020 untuk melakukan efisiensi, pengurangan karyawan diawali dengan merumahkan beberapa karyawan sampai dengan waktu yang tidak ditentukan. Hal tersebut didasari dengan diterbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* Sebagai Bencana Nasional. Situasi PT. Intraco Lestari yang tidak bisa menghindari kondisi COVID-19 yang banyak membatasi aktivitas manusia dan usaha ini berdampak pada ekonomi nasional menyebabkan aktivitas usaha perusahaan yang semakin menurun, realitanya terutama pada kondisi keuangan perusahaan PT. Intraco Lestari merugi. Berdasarkan Laporan Keuangan PT. Intraco Lestari untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2020 dan Laporan Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Amachi Arifin Mardani & Muliadi Saldo Kas dan Setara Kas Akhir Tahun 2020 Rp 1.402.645.319.- dan pada tahun 2019 dengan saldo Rp 2.721.069.972,-.

Jefta Eka Putra tetap bergeming dan melakukan penolakan terhadap pemutusan hubungan kerjanya. Meskipun telah dilakukan bipartit[6] antara Jefta Eka Putra dengan PT. Intraco Lestari pada tanggal 21 Januari 2021 dan tanggal 26 Januari 2021 namun bipartit tersebut gagal dan tidak menemukan perdamaian. Perselisihan ini pun berlanjut secara triparit[7] dengan memohon bantuan Mediator Hubungan Industrial pada Kantor Suku

[6] Berdasarkan pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah: "perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja / serikat buruh atau antara serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih. Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.".

[7] Tripartit adalah perundingan antara pekerja, serikat pekerja dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator atau konsiliator atau arbiter sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan bipartit,

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Usaha penyelesaian secara tripartit ini juga mengalami kegagalan, sehingga Jefta Eka Putra mengajukan gugatan perselisihan hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Bahwa menurut analisa hukum peneliti akan alasan pengajuan gugatan Jefta Eka Putra sebagai Penggugat adalah alasan yang berkesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang telah mengatur penyelesaian perselisihan di bidang hubungan industrial, yakni adalah Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ('disingkat UU PPHI'). Secara filosofis, negara sebagai regulator menghendaki adanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan yang diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Pada UU PPHI, khususnya pada Pasal 1 angka 1 telah didefinisikan maksud dari Perselisihan Hubungan Industrial adalah: "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan," dalam konteks perselisihan yang dialami oleh Jefta Eka Putra selaku penggugat adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang kedua perselisihan tersebut dimaknai sebagai berikut:

Pasal 1 Angka 2 UU PPHI: "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusa-haan, atau perjanjian kerja bersama." Pasal 1 Angka 4 UU PPHI: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak." Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memiliki tugas dan wewenang mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dimaksud sebagai yang diatur dalam Pasal 56 Ayat (a) dan c UU PPHI: "Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan."

Dalih PT. Intraco Lestari memaknai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini adalah efisiensi karen dampak pandemi COVID-19. Padahal pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan yang adil *(just cause)*.[8] Jefta Eka Putra sebagai pekerja harus mendapat perlakukan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD RI Tahun 1945, tak terkecuali dalam aspek pemutusan hubungan kerja.[9]

[8] Ryan Decker, et al. "The secular decline in business dynamism in the US." *Unpublished draft, University of Maryland*, 2014, 3: 2.
[9] Budi Santoso. "Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja." *Mimbar Hukum*-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2013, 25.3: h. 402-415.

2) Tuntutan dalam Pokok Perkara

Petitum yang merupakan bagian dari surat gugatan yang berisi hal-hal yang dimohonkan untuk diputuskan oleh hakim. Petitum terdiri dari dua bagian, yaitu petitum pokok/primer yang berisi hal-hal/tuntutan pokok yang dimohonkan untuk dikabulkan oleh pengadilan, seperti menuntut putusnya perjanjian dengan ditambah ganti rugi atau menuntut pelaksanaan perjanjian dengan uang paksa. Bagian kedua, yaitu petitum subsidair, yang berisi hal-hal yang memberi kebebasan pada hakim untuk mengabulkan lain dari petitum primair.[10]

Pengajuan tuntutan hak melalui gugatan biasa merupakan: "suatu pengajuan tuntutan hak oleh subjek hukum yang satu kepada subjek hukum lainnya atas suatu sengketa keperdataan, baik berupa wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum, dimana pada diri pihak yang mengajukan tuntutan hak (gugatan) mengalami kerugian langsung maupun kerugian meteriil sebagai akibatnya."[11] Berdasarkan pengertian tersebut, maka unsur-unsur pengajuan gugatan biasa yang dikenal dalam HIR, Rbg maupun Rv meliputi, pertama, adanya tuntutan hak. Tuntutan hak dalam hal ini disebabkan tidak dilaksanakannya kewajiban oleh pihak lain secara sukarela atau sesuai dengan kesepakatan para pihak, sehingga terdapat pelanggaran hak pada pihak satunya.[12] Tuntutan atau petitum Jefta Eka Putra dalam perkara ini di bagi dalam dua bagian permohonan putusan, yaitu dalam putusan sela[13] dan putusan akhir[14], sebagai berikut: Tuntutan Putusan Sela, Jefta Eka Putra memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa Perkara Nomor: 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst agar: *Pertama*, memerintahkan dan menghukum PT. Intraco Lestari untuk membayar kekurangan upah kepada Jefta Eka Putra secara tunai dan seketika kekurangan upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sejak bulan April 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 selama 9 bulan sebesar Rp. 305.456.834,-. *Kedua*, memerintahkan dan menghukum kepada PT. Intraco Lestari agar dengan segera membayar upah Jefta Eka Putra yang belum dibayar terhitung mulai upah bulan Januari 2021 sampai dengan upah bulan Mei 2021 saat gugatan diajukan adalah selama 5 (lima) bulan X @Rp.50.000.000,- = Rp.250.000.000,-, dan membayar upah setiap bulannya sampai putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap sebagaimana yang diatur dalam Pasal 96 ayat (1),(2),(3), dan (4) UU PPHI, serta dapat juga berpedoman atas makna dari bunyi Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Sementara tuntutan atau petitum dalam putusan akhir yang diharapkan Jefta Eka Putra adalah: 1) menerima dan mengabulkan Gugatan Jefta Eka Putra untuk seluruhnya; 2) menghukum PT. Intraco Lestari untuk membayar uang pesangon dan hak-hak pemutusan hubungan kerja kepada Jefta Eka Putra secara tunai dan seketika sebesar Rp.1.460.750.000,-

---

[10] Anggara Suryanagara, et al. "Dakwaan Batal Demi Hukum Setelah Pemeriksaan Pokok Perkara Dalam Sidang Pengadilan (Studi Putusan Nomor 19/Pid. Sus/2015/PN. Sim)". *USU Law Journal*, 2016, 4.2: h. 204-220.

[11] Gindo L. Tobing, et al. "*Political perspective of law on empowerment of arbitration as institution for settlement of industrial relation disputes.*" *JL Pol'y & Globalization*, 2016, h. 45-67.

[12] Raden Yosari Helenanto, et al. "Legal Protection Against Termination Of Employment In The Framework Of Maintaining The Continuity Of The Business World Associated With Investment In Indonesia." *The Seybold Report*, 2023, 18.1: h. 412-425.

[13] Putusan sela adalah putusan yang bersifat sementara dan bukan merupakan putusan akhir. Dalam Pasal 185 ayat (1) HIR atau Pasal 48 Rv yang ketentuannya menyatakan bahwa hakim dapat mengambil atau menjatuhkan putusan yang bukan putusan akhir yang dijatuhkan pada saat proses pemeriksaan berlangsung.

[14] Putusan akhir adalah suatu putusan yang bertujuan mengakhiri dan menyelesaikan suatu sengketa atau perkara dalam suatu tingkat peradilan tertentu (pengadilan tingkat pertama, pengadilan tinggi dan Mahkamah Agung).

(satu milyar empat ratus enam puluh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) tersebut dibayar lunas kepada Jefta Eka Putra hingga putusan mempunyai kekutan hukum tetap; 3) menghukum PT. Intraco Lestari menurut hukum untuk membayar uang paksa sebesar Rp.1.000.000,- *(satu juta rupiah)*, setiap hari bila PT. Intraco Lestari lalai memenuhi isi putusan; 4) menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan dalam perkara; 5) menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan *(verzet)*, banding atau kasasi *(uitvoerbaar bij voorraad)*; 6) membebankan kepada PT. Intraco Lestari untuk membayar biaya perkara.

B. Pertimbangan Hukum Hakim pada Putusan Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Masa Pandemi COVID-19

Hakim merupakan "personifikasi lembaga peradilan, dalam membuat keputusan suatu perkara selain dituntut memiliki kemampuan intektual, juga memiliki moral dan integritas yang tinggi sehingga mencerminkan rasa keadilan, menjamin kepastian hukum dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat." Hakim dalam memutuskan suatu perkara harus didasarkan pada berbagai pertimbangan yang dapat diterima semua pihak dan tidak menyimpang dari kaidah-kaidah hukum yang ada, yang disebut dengan pertimbangan hukum *(legal reasoning)*.[15]

1) Pertimbangan Hukum Hakim atas Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Karena Pandemi COVID-19

Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara nomor: 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst berkesimpulan pokok permasalahan dari perselisihan hubungan industrial yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah apakah pemutusan hubungan kerja Jefta Eka Putra dari PT. Intraco Lestari dengan alasan efisiensi karena Pandemi COVID-19 ataukah tidak, dengan segala akibat hukumnya?.

Berdasarkan bukti yang diajukan oleh Jefta Eka Putra yaitu bukti P-12 dan P-13 berupa percakapan dalam *Whatsapp* antara Jefta Eka Putra dengan IT Manager yang pada intinya tentang surat pemberitahuan Penggugat di-*'standbykan'* dan surat pemberitahuankaryawan dirumahkan, bukti P-14 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Jefta Eka Putra dengan alasan Pandemi COVID-19 sejak tanggal 21 Januari 2021, atas bukti-bukti inilah Majelis Hakim berpendapat bahwa yang pada pokoknya Jefta Eka Putra di-PHK akibat kondisi perusahaan yang tidak stabil karena adanya Pandemi Virus COVID-19 setelah tidak diberikan pekerjaan dan dirumahkan oleh PT. Intraco Lestari.

Pertimbangan majelis hakim ini juga didasari karena PT. Intraco Lestari dapat memberikan bukti-bukti yaitu: (1) bukti T-1 berupa Peraturan Perusahaan PT. Intraco Lestari dimana dalam Pasal 33 diatur tentang musibah dan kepailitan dimana pada pokoknya menyatakan jika Tergugat tertimpa musibah diantaranya krisis ekonomi dan lainnya, Tergugat dapat menghilangkan insentip/premi/tunjangan pekerja; (2) bukti T-2 berupa Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran COVID-19 sebagai Bencana Nasional; (3) bukti T-3 berupa laporan keuangan Tergugat untuk tahun yangberakhir pada tanggal 31 Desember 2020 dan Laporan Auditor Independen yang menunjukkan adanya penurunan saldo kas PT. Intraco Lestari dari tahun 2019 menurun di tahun 2020 dan kenaikan beban lain-lain di tahun 2020 dibandingkan

[15] Nur Iftitah Isnantiana. "Legal Reasoning Hakim dalam Pengambilan Putusan Perkara di Pengadilan." *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 2017, 18.2: h. 41-56.

BACARITA Law Journal, 4 (2) 2024: 100 - 111
E-ISSN: 2775-9407
Penerbit: Program Studi Hukum Diluar Kampus Utama Universitas Pattimura Kabupaten Kepulauan Aru

tahun 2019; (4) bukti T-4 berupa memo internal PT. Intraco Lestari tertanggal 9 April 2020 yang menerangkan karena situasi dan kondisi global akibat penyebaran virus COVID-19, PT. Intraco Lestari mengeluarkan kebijakan efisiensi, pengurangan dan merumahkan karyawan; (5) bukti T-6 berupa memo internal PT. Intraco Lestari tertanggal 21 Maret 2020 tentang Pengurangan Gaji Direksi sebesar 30% dari total gaji perbulan;

Mencermati bukti yang diajukan Jefta Eka Putra dan PT. Intraco Lestari tersebut dan dihubungkan dengan dalil gugatan dan bantahan dalam perkara ini, majelis hakim berpendapat bahwa PHK terhadap Jefta Eka Putra dengan alasan terimbas Pandemi COVID-19 adalah cukup beralasan hukum dan telah terdapat fakta hukum dimana PT. Intraco Lestari mengalami kesulitan sebagai akibat dari pandemi COVID-19 dan telah melakukan berbagai cara untuk bertahan dari imbas pandemi yang terjadi, yaitu sejak meruhamkan pekerja, memotong upah pekerja dan anggota direksi serta melakukan pemutusan hubungan kerjanya yang juga termuat di dalam Peraturan Perusahaan PT. Intraco Lestari.

Majelis Hakim berpendirian dalam memberikan pertimbangan hukum terkait dengan adanya pandemi COVID-19 yang sedang terjadi saat ini merupakan suatu bencana nasional yang bersifat global, merujuk pada adanya beberapa peraturan yang telah dikeluarkan pemerintah, antara lain: (3) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* ditetapkan pada 31 Maret 2020; (2) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* sebagai Bencana Nasional yang ditetapkan tanggal 13 April 2020; (3) Surat Edaran Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Status Keadaan Darurat Bencana Non Alam *Corona Virus Disease 2019* Sebagai Bencana Nasional;

Menimbang, bahwa dihubungkan dengan pertimbangan diatas tentang bukti tersebut dengan keluarnya Memo Internal dari Direksi Tergugat, sebagai kebijakan Tergugat yang berimbas dari pandemi COVID-19, dibuktikan pula dengan dihadirkannya Laporan Keuangan Tergugat dan Laporan Audit Internalnya, maka Majelis Hakim berpendapat adalah wajar dan merupakan kewenangan Tergugat yang tahu bagaimana kondisi perusahaannya untuk mengambil kebijakan tertentu sebagaimana ternyata dalam bukti-bukti Tergugat, berdasar dari Peraturan Perusahaanya, hingga meskipun tidak disepakati oleh Penggugat yang menganggap kebijakan tersebut tidak berdasar yaitu sebagai pemotongan gaji sepihak dari Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa akibat situasi perekonomian dalam negeri yang tidak menentu dengan terjadinya pandemi COVID-19 yang berimbas pada dunia usaha khususnya bagi perusahaan Tergugat *in cassu* PT. Intraco Lestari, maka atas langkah Tergugat mengambil kebijakan yang tentunya bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan dan berkelangsungan usahanya sehingga Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat adalah beralasan hukum, untuk mana Majelis Hakim berpendirian PHK terhadap Penggugat yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah atas dasar efisiensi pandemi COVID-19 (*force majeure*);

Menimbang, bahwa karena Penggugat terbukti menerima PHK dari Tergugat yang didasari kondisi perusahaan yang tidak stabil karena adanya pandemi COVID-19 maka

Majelis Hakim berpendapat berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa *(force majeure)* yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)";

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat beserta bukti dan saksi Para Pihak dihubungkan dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga Majelis Hakim menilai adalah beralasan hukum karenanya berdasarkan keadilan dan kepatutan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena alasan efisiensi pandemi COVID-19 *(Force Majeure)* sejak tanggal 21 Januari 2021 ;

2) Pertimbangan Hukum Hakim atas Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi Karena Pandemi COVID-19

Majelis hakim mencermati tuntutan Jefta Eka Putra atas hak-hak pemutusan hubungan kerjanya dihubungkan dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka Majelis Hakim menghitung kompensasi hak Jefta Eka Putra atas pemutusan hubungan kerjanya dengan Masa Kerja sejak tanggal 16 Januari 2007 sampai dengan 21 Januari 2021 selama 14 (empat belas) tahun dengan upah perbulan sebesar Rp. 33.247.201,- (tiga puluh tiga juta dua ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus satu rupiah), dengan perincian sebagai berikut: (1) Uang Pesangon : 9 x 0.75 x Rp. 33.247.201,- = Rp.224.418.606,-; (2) Uang Penghargaan Masa Kerja: 5x 0,75 x Rp. 33.247.201,- = Rp.124.677.003,-; (3) Uang Penggantian Hak : =Rp. 0 ,-. Total Kompensasi Hak Penggugat sebesar =Rp. 349.095.609,-.

Mengenai uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) berupa: "cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ketempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama", Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti yang menunjukkan tentang hal tersebut, sehingga Majelis Hakim tidak dapat merinci berapa uang penggantian hak Jefta Eka Putra yang sebenarnya sehingga atas uang penggantian hak Jefta Eka Putra adalah nol/nihil.

Terhadap tuntutan-tuntain lain dari Jefta Eka Putra seperti petitum agar majelis hakim menyatakan berharga sita jaminan dan putusan dalam perkara ini dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan *(verzet)* atau kasasi *(uitvoerbaar bij vooraad)*, majelis hakim menyatakan tidak beralasan hukum dan ditolak. Khusus tuntutan lain berupa pihak yang membayar perkara, majelis hakim mengabulkan dengan pertimbangan bahwa PT. Intraco Lesrari berada pada pihak yang kalah, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 181 HIR, maka PT. Intraco Lestari dihukum untuk membayar semua biara perkara yang timbul.

3) Amar Putusan dalam Perkara Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst

Amar putusan merupakan "pernyataan yang secara tegas dan rinci oleh hakim mengenai hubungan hukum para pihak yang disertai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Dalam amar putusan ini hakim harus mengemukakannya dengan kalimat singkat dan tegas, sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain yang dapat membingungkan para pihak."[16] Berdasarkan Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Senin, tanggal 29 November 2021, dengan susunan majelis hakim sebagai berikut: 1) Ketua Majelis : Kadarisman Al Riskandar, S.H, M.H; 2) Anggota Majelis : Dr Resy Desifa Nasution, S.H., M.H., dan Mursito, S.H. Telah memberikan putusan sebagaimana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 6 Desember 2021 oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Tambat Akbar, S.H., M.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan amar putusan sebagai berikut:

Mengadili: Dalam Eksepsi: Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima; Dalam Pokok Perkara: 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian; 2) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 21 Januari 2021; 3) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika kepada Penggugat kompensasi hak atas pemutusan hubungan kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 349.095.609,- (tiga ratus empat puluh sembilan juta sembilan puluh lima ribu enam ratus sembilan rupiah); 4) Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya; 5) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dengan keseluruhannya berjumlah sebesar Rp.795.000,- (tujuh ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

Putusan pengadilan hubungan industrial yang mengabulkan gugatan/tuntutan penggugat baik mengabulkan sebahagian maupun seluruhnya masih terdapat upaya hukum yaitu kasasi dan peninjauan kembali. Para pihak dapat mempergunakannya sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Jika terhadap putusan pengadilan hubungan industrial tidak dilakukan upaya hukum dan telah lewat tenggang waktu mengajukan upaya hukum, maka putusan tersebut menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap (BHT)/*inkracht van gewijsde.*[17]

KESIMPULAN

Alasan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masa pandemi COVID-19 dilihat dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst tanggal 6 Desember 2021 adalah terjadinya perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang dialami Jefta Eka Putra selaku pekerja PT. Intraco Lestari. Perselisihan hak yang dialami Jefta Eka Putra adalah pemotongan gaji sebesar 70% dari total upah yang biasa diterima oleh Jefta Eka Putra secara sepihak, yang kemudian berlanjut PT. Intraco Lestari melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan karena kondisi *force majeure* yakni situasi pandemi COVID-19 yang didasari dengan diterbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019*

[16] Edi Rosadi. "Putusan hakim yang berkeadilan." *Badamai Law Journal*, 2016, 1.2: h. 381-400.
[17] Rustan Sinaga. "Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja." *Soumatera Law Review*, 2018, 1.2: h. 360-379.

Sebagai Bencana Nasional yang banyak membatasi aktivitas usaha berdampak pada meruginya PT. Intraco Lestari. Oleh karena Jefta Eka Putra tetap bergeming dan melakukan penolakan terhadap pemutusan hubungan kerjanya sehingga Jefta Eka Putra mengajukan gugatan perselisihan hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tuntutan uang pesangon sebesar Rp.1.460.750.000,- (satu milyar empat ratus enam puluh juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Pertimbangan hukum dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memutus perselisihan hubungan industrial di masa pandemi COVID-19 dalam perkara nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst tanggal 6 Desember 2021 yaitu mengabulkan pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi pandemi COVID-19 (*force majeure*), berdasarkan dalil gugatan Penggugat beserta bukti dan saksi Para Pihak dihubungkan dengan ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga Majelis Hakim menilai adalah beralasan hukum karenanya berdasarkan keadilan dan kepatutan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena alasan efisiensi pandemi COVID-19 *(force majeure)* sejak tanggal 21 Januari 2021 dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 349.095.609,- (tiga ratus empat puluh sembilan juta sembilan puluh lima ribu enam ratus sembilan rupiah).

REFERENSI

Journal

Anggara Suryanagara, et al. "Dakwaan Batal Demi Hukum Setelah Pemeriksaan Pokok Perkara Dalam Sidang Pengadilan (Studi Putusan Nomor 19/Pid. Sus/2015/PN. Sim)". *USU Law Journal*, 2016.

Budi Santoso. "Justifikasi efisiensi sebagai alasan pemutusan hubungan kerja." *Mimbar Hukum*-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2013.

Edi Rosadi. "Putusan hakim yang berkeadilan." *Badamai Law Journal*, 2016.

Gindo L. Tobing, et al. "Political perspective of law on empowerment of arbitration as institution for settlement of industrial relation disputes." *JL Pol'y & Globalization*, 2016.

Nur Iftitah Isnantiana. "Legal Reasoning Hakim dalam Pengambilan Putusan Perkara di Pengadilan." *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 2017.

Raden Yosari Helenanto, et al. "Legal Protection Against Termination Of Employment In The Framework Of Maintaining The Continuity Of The Business World Associated With Investment In Indonesia." *The Seybold Report*, 2023.

Rustan Sinaga. "Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja." *Soumatera Law Review*, 2018.

Buku

Johnny Ibrahim, "*Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*", Malang : Bayumedia Publishing 2012.

Skripsi, Tesis, Distertasi, *Online/World Wide Web* dan Lain-Lain

BACARITA Law Journal, 4 (2) 2024: 100 - 111
E-ISSN: 2775-9407
Penerbit: Program Studi Hukum Diluar Kampus Utama Universitas Pattimura Kabupaten Kepulauan Aru

Ratih Widihastuti Ayu Hanifah (Republika.co.id), *"Disnakertrans DKI: 50 Ribu Pekerja di-PHK Selama Pandemi"*, https://www.republika.co.id/berita/qevnfz484/disnakertrans-dki-50-ribu-pekerja-diphk-selama-pandemi.

Ryan Decker, et al. "The secular decline in business dynamism in the US." *Unpublished draft, University of Maryland*, 2014.

BACARITA Law Journal, 4 (2) 2024: 100 - 111
E-ISSN: 2775-9407
Penerbit: Program Studi Hukum Diluar Kampus Utama Universitas Pattimura Kabupaten Kepulauan Aru

SERTIFIKAT

Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia

TERAKREDITASI

Kutipan dari Keputusan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia

Nomor: 152/E/KPT/2023

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2023

Nama Jurnal Ilmiah:

Bacarita Law Journal

E-ISSN: 27759407

Program Studi Hukum Program Studi Diluar Kampus Utama (PSDKU) Universitas Pattimura Kepulauan ARU

Ditetapkan Sebagai Jurnal Ilmiah:

TERAKREDITASI PERINGKAT 5

Akreditasi Berlaku selama 5 (lima) Tahun, yaitu:
Volume 2 Nomor 1 Tahun 2021 sampai Volume 6 Nomor 2 Tahun 2025
Jakarta, 25 September 2023
Plt. Direktur Jendral Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi

Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC, Ph.D., IPU, ASEAN Eng
NIP. 196107061987101001