

Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt. Sus-Phi/2024/ Pn.Kpg Tentang Hak Pesangon Ahli Waris Pekerja Meninggal Dunia Pada CV. Nam Kupang

Glorya Kinanty Matutina¹, Darius Mauritsius², Husni Kusuma Dinata³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana, Indonesia.

E-mail: lalamatutina5@gmail.com¹, mauritsius@sataf.undana.ac.id²,
hkusumad@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemenuhan hak normatif ahli waris pekerja yang meninggal dunia serta mengevaluasi pertimbangan hukum Majelis Hakim (ratio decidendi) dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Bahan hukum dianalisis secara kualitatif untuk menguji kesesuaian antara fakta hukum, pembuktian persidangan, dan penerapan norma ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak ahli waris almarhum Anton Lay didasarkan pada skema perlindungan statutory Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengakhiran hubungan kerja demi hukum akibat kematian pekerja melahirkan kewajiban yuridis bagi Tergugat untuk membayarkan kompensasi finansial berupa uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak dengan total kewajiban sebesar Rp126.000.000,00. Majelis Hakim menerapkan silogisme hukum secara cermat dengan mengesampingkan dalil Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) efisiensi akibat ketiadaan bukti sah, mengingat almarhum terbukti tetap bekerja dan menerima upah hingga wafat pada 21 Oktober 2022. Pembuktian material tersebut menegaskan pemisahan antara sengketa tata kelola internal perusahaan dan peristiwa hukum utama pengakhiran hubungan kerja. Pertimbangan hukum Majelis Hakim berhasil merealisasikan prinsip kepastian hukum (rechtssicherheit) sekaligus memberikan perlindungan hukum (rechtsbescherming) yang seimbang bagi ahli waris dan pengusaha.

Kata Kunci: *Ahli Waris, Meninggal Dunia, Pengadilan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pertimbangan Hukum.*

Abstract

This study aims to analyze the fulfillment of the statutory rights of the heirs of a deceased employee and to evaluate the legal reasoning (ratio decidendi) of the Panel of Judges in Industrial Relations Court Decision Number 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg. This study

employs a normative legal research method using a statutory approach and a case approach. Legal materials were analyzed qualitatively to examine the consistency between legal facts, evidence presented during court proceedings, and the application of labor law provisions. The findings indicate that the fulfillment of the rights of the heirs of the late Anton Lay was based on the statutory protection framework stipulated in Article 36 letter (o) in conjunction with Article 57 of Government Regulation Number 35 of 2021. The termination of employment by operation of law due to the employee's death gave rise to a legal obligation for the Defendant to provide financial compensation comprising severance pay amounting to twice the statutory entitlement, long-service pay amounting to once the statutory entitlement, and compensation for other employment entitlements, with a total obligation of IDR 126,000,000. The Panel of Judges carefully applied legal syllogism by rejecting the argument that the employment relationship had been terminated due to efficiency measures, as it was unsupported by legally admissible evidence. The deceased was proven to have continued working and receiving wages until his death on October 21, 2022. Such substantive evidence affirmed the distinction between disputes concerning the company's internal governance and the principal legal event of employment termination. The legal reasoning adopted by the Panel of Judges successfully upheld the principle of legal certainty (*Rechtssicherheit*) while providing balanced legal protection (*Rechtsbescherming*) for both the heirs and the employer.

Keywords: *Heirs, Death of an Employee, Industrial Relations Court, Government Regulation Number 35 of 2021, Legal Reasoning.*

LATAR BELAKANG

Setiap orang dalam menjalankan kehidupan memiliki kebutuhan yang bermacam-macam dan orang tersebut diharapkan dapat bekerja Untuk memenuhi semua kebutuhan ini. Baik wiraswasta maupun bekerja untuk orang lain. Bisnis sendiri berarti bekerja dengan modal dan tanggung jawab Anda sendiri. Sedangkan bekerja untuk orang lain berarti bekerja dengan tergantung pada orang lain yang memberi perintah, karena ia wajib tunduk serta patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan itu.

Hubungan kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja yang lahir dari perjanjian kerja serta mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan ini tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga memiliki dimensi perlindungan sosial mengingat posisi ekonomis pekerja yang umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara memberikan jaminan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, terutama ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berdampak langsung pada keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Berdasarkan Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (sebagai aturan turunan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja), pekerja yang meninggal dunia secara otomatis mengakhiri hubungan kerja, dan ahli warisnya berhak memperoleh uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan, serta uang

penggantian hak. Ketentuan ini bersifat normatif dan imperatif sehingga wajib dipenuhi oleh pihak pengusaha.

Namun dalam praktiknya, pemenuhan hak tersebut sering mengalami kendala, khususnya ketika terdapat dugaan pelanggaran atau temuan audit internal perusahaan sebelum pekerja meninggal dunia. Seringkali pengusaha beranggapan bahwa adanya kesalahan pekerja dapat menghapuskan kewajiban pembayaran pesangon, padahal secara yuridis pengurangan atau penghapusan hak hanya dapat dilakukan melalui prosedur PHK yang sah dan penetapan lembaga peradilan. Permasalahan ini secara konkret tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg. Dalam perkara tersebut, seorang pekerja yang telah mengabdikan selama 32 tahun diaudit atas dugaan kerugian perusahaan, namun hingga ia meninggal dunia, tidak pernah diterbitkan surat PHK yang sah dan upah tetap dibayarkan. Ketika ahli waris menuntut hak pesangon, Majelis Hakim memutuskan bahwa hubungan kerja berakhir murni karena pekerja meninggal dunia (bukan karena alasan efisiensi atau pelanggaran), sehingga ahli waris tetap berhak penuh atas pesangon dan hak-hak turunan lainnya sesuai Pasal 57 PP No. 35 Tahun 2021.

Kehadiran Putusan Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg menjadi penting untuk dikaji guna memberikan kepastian hukum mengenai kedudukan hak ahli waris di tengah adanya temuan audit internal perusahaan. Sebagai bentuk jaminan keaslian dan kebaruan (novelty) penelitian, studi ini membedakan diri dari penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Unggul Agus Sasongko (2023) dalam analisis Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Meskipun memiliki kesamaan pada kaji banding hak ahli waris pekerja yang meninggal dunia melalui pendekatan yuridis normatif, penelitian ini berfokus secara spesifik pada Putusan PN Kupang dengan penekanan analisis pada ratio decidendi hakim terkait keterkaitan antara hasil audit internal perusahaan dan kewajiban hukum pembayaran pesangon kepada ahli waris.

Atas dasar dinamika hukum tersebut, penelitian ini merumuskan dua fokus permasalahan utama, yaitu bagaimana penerapan hukum mengenai hak pesangon serta bagaimana pertimbangan hukum hakim (ratio decidendi) dalam Putusan PHI Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan hukum pesangon sekaligus mengkaji secara mendalam dasar pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa pemenuhan hak ahli waris pekerja yang meninggal dunia. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, sedangkan secara praktis diharapkan dapat menjadi acuan edukatif bagi pekerja/ahli waris mengenai hak normatifnya serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengusaha agar selalu patuh menjalankan kewajiban hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan jenis penelitian hukum normatif (doctrinal legal research) yang berfokus pada kajian terhadap asas-asas hukum, sistematika,

sinkronisasi peraturan perundang-undangan, serta analisis terhadap putusan pengadilan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja. Untuk membedah isu hukum yang diteliti, penelitian ini mengintegrasikan tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan diterapkan untuk menelaah norma-norma hukum ketenagakerjaan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis secara mendalam pertimbangan hukum hakim (ratio decidendi) dalam Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Kupang Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg, yang kemudian disintesis melalui pendekatan konseptual guna memahami hakikat perlindungan hak ahli waris pekerja yang meninggal dunia.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan. Bahan hukum primer terdiri dari instrumen perundang-undangan terkait ketenagakerjaan serta salinan putusan pengadilan yang menjadi objek kajian utama. Bahan hukum sekunder mencakup literatur ilmiah, buku teks hukum ketenagakerjaan, jurnal terakreditasi, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan guna memberikan analisis teoretis yang tajam. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dimanfaatkan untuk memberikan petunjuk serta kejelasan makna atas istilah-istilah hukum yang digunakan. Seluruh bahan hukum tersebut dikumpulkan melalui teknik studi kepustakaan (library research) dengan menginventarisasi, mencatat, dan mengkaji secara sistematis dokumen tertulis yang relevan. Selanjutnya, bahan hukum dianalisis secara kualitatif dengan logika deduktif, yaitu memadukan ketentuan dan konsep hukum umum untuk ditarik suatu kesimpulan spesifik yang mampu menjawab permasalahan pemenuhan hak pesangon ahli waris dalam perkara yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Hukum Mengenai Hak Pesangon Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.KPG

Posisi Kasus Perkara Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg

Sengketa perselisihan hubungan industrial dalam Perkara Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg bermula dari gugatan yang diajukan oleh Lidwina Lake, selaku istri sekaligus ahli waris sah dari almarhum Anton Lay, terhadap CV. NAM Kupang. Kedudukan legal standing Penggugat sebagai ahli waris diakui secara sah oleh Majelis Hakim berlandaskan Surat Keterangan Ahli Waris serta norma Pasal 832 dan Pasal 834 KUHPerduta. Pengakuan tersebut memberikan hak keperdataan bagi Penggugat untuk menuntut seluruh hak normatif ketenagakerjaan yang belum dipenuhi oleh pengusaha setelah berakhirnya hubungan kerja. Almarhum Anton Lay merupakan pekerja senior yang telah mengabdikan pada CV. NAM sejak 7 Januari 1990 dengan masa kerja mencapai kurang lebih 32 tahun dan menerima upah terakhir sebesar Rp8.500.000,00 per bulan.

Dinamika perselisihan bermula pada bulan Oktober 2021 ketika Tergugat melakukan audit internal terhadap pelaksanaan tugas Anton Lay. Pihak Tergugat

mendalilkan adanya kekurangan penyetoran hasil penjualan senilai Rp801.472.292,00 di wilayah operasional Soe serta indikasi penyimpangan pembayaran gaji mantan karyawan. Tergugat mengklaim bahwa almarhum telah mengakui permasalahan tersebut dan menyerahkan Sertifikat Hak Milik Nomor 3309 sebagai jaminan penyelesaian. Pihak Penggugat mendalilkan bahwa pemeriksaan dilakukan tanpa pemberitahuan formal dan hasilnya tidak pernah disampaikan. Penggugat menganggap bahwa sejak audit tersebut almarhum dihentikan bekerja secara sepihak tanpa penerbitan Surat Peringatan (SP I, II, III) maupun surat PHK resmi, sehingga Penggugat mengkuifikasikannya sebagai PHK sepihak dengan alasan efisiensi berlandaskan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta menuntut uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp161.500.000,00 di luar uang penggantian hak.

Pihak Tergugat membantah keras tuduhan PHK efisiensi tersebut dan menegaskan bahwa almarhum tidak pernah di-PHK, melainkan hanya dipindahtugaskan dari CV. NAM Soe ke CV. NAM Kupang dan tetap menerima upah. Tergugat memohon agar pengadilan menolak seluruh gugatan Penggugat, memutus bahwa hubungan kerja berakhir murni karena pekerja meninggal dunia, serta menghukum Penggugat untuk mengembalikan kerugian perusahaan senilai Rp801.472.292,00. Pertentangan ini memperlihatkan perbedaan mendasar mengenai causa pengakhiran hubungan kerja, apakah terputus akibat PHK efisiensi sebagaimana didalilkan Penggugat ataukah berakhir demi hukum karena kematian pekerja.

Proses pembuktian di persidangan menunjukkan bahwa Majelis Hakim menolak kualifikasi PHK efisiensi yang diajukan Penggugat. Alat bukti surat berupa rincian gaji dan keterangan saksi mengungkap fakta hukum bahwa setelah Oktober 2021 almarhum Anton Lay masih aktif bekerja dan menerima gaji dari CV. NAM Kupang hingga September 2022 (dengan nominal terakhir Rp4.500.000,00 per bulan) sebelum akhirnya meninggal dunia pada 21 Oktober 2022. Penolakan terhadap dasar PHK efisiensi tidak serta-merta menghilangkan hak konstitusional ahli waris atas kompensasi pengakhiran hubungan kerja. Keadaan hukum yang membuktikan bahwa hubungan kerja berakhir akibat meninggalnya pekerja mendorong Majelis Hakim melakukan rekarakterisasi hukum secara tepat dengan menerapkan norma Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menyatakan hubungan kerja antara almarhum Anton Lay dan CV. NAM Kupang putus demi hukum karena pekerja meninggal dunia pada 21 Oktober 2022. Pihak Tergugat dihukum membayar hak-hak ahli waris berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) senilai Rp81.000.000,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp45.000.000,00, sehingga total kompensasi yang wajib dibayarkan adalah Rp126.000.000,00, ditambah pembebanan biaya perkara sebesar Rp208.000,00 kepada Tergugat. Putusan ini mencerminkan peranan Hakim dalam memberikan perlindungan hukum normatif kepada ahli waris pekerja melalui penerapan hukum yang objektif berdasarkan fakta material persidangan.

Analisis Hak Ahli Waris atas Pesangon Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Hak ahli waris atas uang pesangon tidak dapat dilepaskan dari norma hukum yang mengatur pengakhiran hubungan kerja akibat kematian pekerja. Hukum ketenagakerjaan menetapkan skema perlindungan ekonomi bagi keluarga atau ahli waris melalui penetapan hak-hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha saat pekerja meninggal dunia. Landasan hukum pengakhiran hubungan kerja tersebut diatur secara spesifik dalam Pasal 36 huruf o Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa kematian pekerja merupakan salah satu sebab sah berhentinya hubungan kerja demi hukum.

Ketentuan mengenai hak-hak finansial ahli waris akibat kematian pekerja dipertegas lebih lanjut dalam Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan tersebut menentukan bahwa ahli waris berhak memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4). Peristiwa kematian pekerja tidak menghapuskan kewajiban keperdataan pengusaha maupun hak-hak normatif yang telah melekat dari hubungan kerja, melainkan mengalihkan hak penerimaannya secara hukum kepada ahli waris yang sah.

Penerapan ketentuan kompensasi pengakhiran hubungan kerja mensyaratkan kalkulasi yang cermat terhadap akumulasi masa kerja dan besaran upah terakhir pekerja. Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan bahwa pekerja dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih berhak atas uang pesangon sebesar 9 (sembilan) bulan upah. Ketentuan Pasal 40 ayat (3) peraturan yang sama mengatur uang penghargaan masa kerja, di mana masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih memberikan hak atas kompensasi sebesar 10 (sepuluh) bulan upah.

Masa kerja almarhum Anton Lay terhitung sejak 7 Januari 1990 hingga berhentinya hubungan kerja pada 21 Oktober 2022 mencapai kurang lebih 32 (tiga puluh dua) tahun. Akumulasi waktu tersebut telah melampaui ambang batas tertinggi yang diatur dalam Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Penentuan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja tidak lagi dihitung berdasarkan perkalian jumlah tahun secara riil, melainkan tunduk pada batas maksimal (maximum ceiling) yang diatur oleh undang-undang, yaitu 9 bulan upah untuk pesangon dan 10 bulan upah untuk uang penghargaan masa kerja.

Komponen upah terakhir yang dijadikan dasar perhitungan kompensasi ditetapkan oleh Majelis Hakim sebesar Rp4.500.000,00 per bulan berdasarkan fakta persidangan. Penetapan nominal tersebut merujuk pada alat bukti surat berupa rincian penerimaan gaji periode terakhir sebelum pekerja meninggal dunia. Perhitungan hak finansial ahli waris dilakukan secara objektif berdasarkan upah faktual yang terbukti di persidangan, bukan berdasarkan nilai upah historis maupun dalil estimasi yang diajukan oleh Penggugat. Formulasi perhitungan uang pesangon ahli waris berdasarkan norma Pasal 57 jo. Pasal 40 ayat (2) PP No. 35/2021 menghasilkan angka sebagai berikut:
"Uang Pesangon" = 2 × 9 × "Rp4.500.000,00" = "Rp81.000.000,00"

Angka pengali 2 (dua) merupakan insentif normatif yang diwajibkan oleh Pasal 57 PP No. 35/2021 khusus untuk kasus pengakhiran hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, sedangkan angka 9 (sembilan) mewakili batas maksimal bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja di atas 8 tahun. Kalkulasi uang penghargaan masa kerja untuk kualifikasi masa kerja di atas 24 tahun merujuk pada norma Pasal 57 jo. Pasal 40 ayat (3) PP No. 35/2021 dengan formula sebagai berikut: "*Uang Penghargaan Masa Kerja*" = $1 \times 10 \times \text{Rp}4.500.000,00 = \text{Rp}45.000.000,00$

Jumlah akumulatif hak keperdataan ahli waris yang secara tegas dibebankan kepada Tergugat dalam amar putusan meliputi uang pesangon sebesar Rp81.000.000,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp45.000.000,00, sehingga total kompensasi bernilai Rp126.000.000,00. Amar putusan tersebut membuktikan bahwa penentuan nilai kompensasi hubungan industrial didasarkan secara ketat pada korelasi antara causa pengakhiran hubungan kerja, durasi masa kerja, serta pembuktian nominal upah terakhir.

Dinamika amar putusan ini menunjukkan batas tegas antara kualifikasi PHK atas dasar efisiensi dengan PHK demi hukum akibat kematian pekerja. Dalil PHK efisiensi yang diajukan Penggugat gugur karena Majelis Hakim tidak menemukan fakta hukum adanya tindakan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sebelum kematian pekerja. Gugurnya dalil PHK efisiensi tidak membatalkan hak konstitusional ahli waris, melainkan mengalihkan dasar hukum penetapan hak kepada Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Hak ahli waris atas pesangon merupakan hak hukum (legal right) yang lahir secara otomatis dari hubungan kerja yang berakhir karena kematian, sehingga bersifat imperatif dan wajib dipenuhi oleh pengusaha. Pemenuhan hak tersebut bukanlah bentuk kebajikan atau pemberian sukarela dari pengusaha, melainkan kewajiban hukum yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penerapan Pasal 57 PP No. 35/2021 oleh Majelis Hakim berhasil memberikan jaminan perlindungan ekonomi bagi ahli waris pekerja sekaligus menegaskan fungsi hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan sosial-ekonomi yang melampaui usia hidup pekerja.

Penerapan Hukum oleh Majelis Hakim

Penerapan hukum (rechtstoepassing) merupakan proses konkrit kualifikasi dan silogisme hukum yang mempertemukan norma hukum objektif dengan fakta-fakta hukum yang terbukti secara sah dalam persidangan. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kupang dalam Perkara Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg mengawali analisisnya melalui pengujian secara komprehensif terhadap seluruh alat bukti surat dan saksi sebelum menetapkan norma hukum yang relevan.

Pemeriksaan persidangan membuktikan bahwa hubungan kerja antara almarhum Anton Lay dan CV. NAM Kupang telah terjalin sejak 7 Januari 1990. Pembuktian di persidangan tidak menemukan bukti konklusif mengenai adanya tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak atas alasan efisiensi pada bulan Oktober 2021

sebagaimana didalilkan Penggugat. Fakta persidangan menunjukkan bahwa pasca-pemindahan lokasi kerja dari Soe ke Kupang, almarhum Anton Lay tetap aktif menjalankan tugas serta menerima upah hingga meninggal dunia pada 21 Oktober 2022. Kesimpulan yuridis Majelis Hakim menegaskan bahwa hubungan kerja terputus murni karena kematian pekerja, bukan karena tindakan PHK efisiensi.

Norma Pasal 36 huruf o Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diterapkan oleh Majelis Hakim sebagai dasar hukum utama penentuan causa pengakhiran hubungan kerja. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa kematian pekerja merupakan peristiwa hukum yang mengakhiri hubungan kerja demi hukum. Penerapan norma ini didasarkan pada ketiadaan bukti tindakan PHK dari pihak pengusaha sebelum pekerja meninggal dunia, sehingga kualifikasi hukum pengakhiran hubungan kerja bergeser secara tepat pada peristiwa kematian pekerja.

Norma Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diterapkan sebagai landasan hukum pengalihan dan penetapan hak-hak normatif bagi Penggugat selaku ahli waris sah. Pengaturan tersebut mengamanatkan bahwa pengakhiran hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4). Penerapan ketentuan ini menegaskan status Penggugat sebagai pihak yang berhak menerima kompensasi finansial atas pengabdian almarhum pekerja.

Norma Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 digunakan oleh Majelis Hakim sebagai formula standar kalkulasi besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Kalkulasi hak yang dikaitkan dengan masa kerja almarhum Anton Lay melebihi 30 (tiga puluh) tahun serta upah terakhir terbukti menetapkan kewajiban finansial pengusaha secara spesifik. Hasil kalkulasi amar putusan menetapkan uang pesangon sebesar Rp81.000.000,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp45.000.000,00, sehingga total kewajiban hukum yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada ahli waris bernilai Rp126.000.000,00.

Analisis Penulis terhadap Penerapan Hukum oleh Majelis Hakim

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg mengindikasikan penerapan hukum yang sistematis melalui metode kualifikasi fakta terbukti sebelum mengonstruksikannya ke dalam norma hukum positif. Pendekatan silogisme hukum yang digunakan Majelis Hakim memprioritaskan validitas alat bukti sah daripada sekadar mengadopsi dalil-dalil para pihak, sehingga argumentasi hukum putusan memiliki pijakan rasionalis dan yuridis yang solid.

Prinsip kepastian hukum (*rechtssicherheit*) tercermin dari konsistensi Majelis Hakim dalam menolak dalil Penggugat mengenai PHK efisiensi akibat ketiadaan alat bukti pendukung. Temuan fakta yang membuktikan bahwa hubungan kerja tetap berlangsung hingga kematian pekerja mendasari konstruksi yuridis penerapannya. Menerapkan Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 jo. Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara koheren memberikan kepastian hukum karena pengakhiran

hubungan kerja dan hak-hak yang timbul diukur berdasarkan peristiwa hukum aktual yang terbukti di persidangan tanpa menyimpang dari statutory law.

Dimensi perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) termanifestasi melalui pengakuan yuridis bahwa pengakhiran hubungan kerja demi hukum akibat kematian tidak menghapuskan hak normatif ahli waris. Konstruksi ini sejalan dengan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon yang menekankan jaminan atas hak-hak subjek hukum melalui norma yang adil. Meskipun klaim PHK efisiensi ditolak, kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetap dipulihkan, membuktikan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berfungsi sebagai instrumen protektif bagi pekerja dan ahli warisnya.

Keseimbangan kepentingan (*belangenafweging*) antara pengusaha dan ahli waris pekerja turut terakomodasi dalam pertimbangan hukum hakim. Penolakan terhadap dalil yang tidak terbukti menghindarkan pengusaha dari beban finansial yang tak berdasar, sementara penetapan hak normatif ahli waris menjamin terpenuhinya keadilan substantive. Keseimbangan ini menegaskan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan tidak sekadar mengejar formalitas pembuktian, melainkan juga mengintegrasikan kepastian hukum dengan keadilan sosial.

Korelasi yuridis antara Pasal 36 huruf o dan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa status hukum ahli waris timbul dari peristiwa kematian pekerja (*legal event*), bukan semata-mata dari hubungan kekeluargaan (*blood relation*). Peristiwa kematian tersebut mentransformasikan hak normatif almarhum pekerja menjadi klaim hukum yang sah bagi Penggugat, sehingga melahirkan kewajiban hukum yang mengikat (*legal obligation*) bagi perusahaan untuk memenuhinya.

Keterkaitan Pasal 57 dengan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 membatasi diskresi hakim melalui penerapan skema kalkulasi *strict liability*. Formulasi khusus berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) memastikan bahwa penetapan nominal kompensasi dilakukan secara terukur dan obyektif berdasarkan aturan normatif yang berlaku.

Masa kerja almarhum Anton Lay yang terhitung sejak 7 Januari 1990 hingga meninggal dunia pada 21 Oktober 2022 menjadi variabel utama dalam menterjemahkan norma normatif menjadi angka riil. Penetapan uang pesangon sebesar Rp81.000.000,00 dan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp45.000.000,00 hingga total kewajiban mencapai Rp126.000.000,00 menunjukkan fungsi Pasal 40 sebagai instrumen eksekutif konkrit dalam merealisasikan hak ahli waris yang dijamin oleh Pasal 57.

Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg

Pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) merupakan esensi utama suatu putusan yang memuat konstruksi penalaran, kualifikasi yuridis, serta rasionalitas hakim dalam mengorelasikan fakta persidangan dengan norma hukum yang relevan. Kewajiban menyusun pertimbangan yang tepat dan berlandaskan hukum positif secara tegas

diamanatkan dalam Pasal 50 ayat (1) dan Pasal 53 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Kerangka normatif tersebut menjadi pijakan utama untuk menganalisis legitimasi serta akuntabilitas yuridis pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg.

Pertimbangan Hakim berdasarkan Fakta dan Alat Bukti

Pertimbangan Majelis Hakim dalam menilai hubungan kerja didasarkan pada pembuktian material atas fakta persidangan dan keberlanjutan hak serta kewajiban para pihak. Penggugat mendalilkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak atas alasan efisiensi sejak Oktober 2021. Sebaliknya, Tergugat membantah dalil tersebut dengan mengajukan bukti Rekapitan Hasil Audit (bukti T.1), Perincian Gaji periode Oktober 2021 hingga September 2022 (bukti T.4), serta keterangan saksi yang mengonfirmasi bahwa almarhum Anton Lay mutasi dari CV. Nam Soe ke CV. Nam Kupang pasca-audit dan tetap aktif bekerja menerima upah sebesar Rp4.500.000,00 per bulan hingga wafat pada 21 Oktober 2022.

Penilaian atas fakta dan alat bukti tersebut membawa Majelis Hakim pada kesimpulan yuridis bahwa klaim PHK efisiensi tidak terbukti secara hukum. Hakim tidak serta-merta menilai penghentian aktivitas di lokasi awal sebagai bentuk PHK, melainkan secara cermat melihat substansi hubungan kerja (*substance over form*) yang terus berlanjut melalui pelaksanaan pekerjaan dan pembayaran upah secara konsisten. Pembuktian fakta material ini menunjukkan penerapan prinsip kecermatan hakim dalam mengonstruksikan keberlanjutan hubungan kerja secara aktual dan mutlak sebelum menentukan kualifikasi hukum pengakhiran hubungan kerja.

Analisis Pertimbangan Hukum Hakim

Penetapan fakta hukum oleh Majelis Hakim dilanjutkan dengan mengorelasikan temuan material tersebut pada norma hukum positif secara sistematis. Tahap awal kualifikasi yuridis merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk membuktikan eksistensi hubungan kerja yang dicirikan oleh adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Analisis dilanjutkan dengan menguji batasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 1 angka 25 undang-undang yang sama guna mengonfirmasi apakah hak dan kewajiban antara almarhum Anton Lay dan pengusaha telah terhenti secara yuridis sejak Oktober 2021 sebagaimana didalilkan Penggugat.

Kedudukan temuan audit internal perusahaan (bukti T.1) dipisahkan secara cermat dari peristiwa hukum pengakhiran hubungan kerja. Temuan audit memang mengindikasikan adanya persoalan tata kelola administrasi dan penyimpangan keuangan internal, namun keberadaan bukti T.4 menunjukkan almarhum masih menjalankan tugas serta menerima upah di CV. Nam Kupang hingga September 2022. Kesalahan pengelolaan yang teridentifikasi melalui audit tidak secara otomatis melahirkan akibat hukum berupa PHK, mengingat keterakhiran hubungan kerja membutuhkan tindakan hukum nyata (*rechtshandeling*) yang secara tegas menghentikan hubungan kontraktual.

Pendekatan penalaran Majelis Hakim tersebut selaras dengan pandangan Sudikno Mertokusumo mengenai kewajiban penyusunan *ratio decidendi* yang rasional dan terukur, di mana setiap kesimpulan hukum harus ditopang oleh pertimbangan yang menghubungkan fakta terbukti dengan kualifikasi norma. Majelis Hakim menerapkan silogisme hukum secara ketat dengan menempatkan norma Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai premis mayor, serta fakta keberlanjutan kerja hingga pekerja wafat pada 21 Oktober 2022 sebagai premis minor. Konstruksi penalaran ini secara logis menggugurkan klaim PHK efisiensi dan mengalihkan dasar hukum pengakhiran hubungan kerja pada Pasal 36 huruf o Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Penerapan Pasal 36 huruf o PP No. 35/2021 tentang PHK demi hukum karena pekerja meninggal dunia merupakan hasil penyaringan fakta (*fact-filtering*) yang presisi. Majelis Hakim memisahkan fakta latar belakang berupa sengketa audit dari peristiwa hukum utama berupa kematian pekerja yang secara mutlak mengakhiri hubungan kerja. Pendekatan kausalitas yuridis ini menegaskan bahwa akibat hukum dan hak-hak kompensasi hanya dapat dilahirkan dari peristiwa hukum yang terbukti secara material, sehingga kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dan perlindungan hak-hak ahli waris dapat terwujud secara objektif dan berkeadilan.

Pertimbangan Hakim Ditinjau dari Keadilan, Kepastian Hukum, dan Teori Perlindungan Hukum

Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg tidak hanya menunjukkan kesesuaian penerapan peraturan perundang-undangan, melainkan juga merefleksikan pencapaian tujuan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja dan ahli warisnya. Kedudukan sosio-ekonomi pekerja yang relatif lebih lemah dibandingkan pengusaha menuntut hukum ketenagakerjaan hadir memberikan jaminan terhadap hak-hak normatif. Berdasarkan kerangka teoretis Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum pada dasarnya bertujuan memberikan perlindungan terhadap hak-hak subjek hukum melalui ketentuan yang memberikan kepastian sekaligus mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang, yang menjejawantah dalam bentuk perlindungan hukum preventif dan represif.

Perlindungan hukum preventif dalam perkara ini terwujud melalui keberadaan norma statutory dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang telah mengatur secara pasti akibat hukum pengakhiran hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia. Ketentuan Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 peraturan tersebut menggariskan batasan dan kewajiban hukum yang jelas bagi pengusaha, sekaligus memberikan kepastian normatif bagi pekerja dan ahli warisnya. Keberadaan jaminan normatif ini memastikan bahwa hak-hak keperdataan ahli waris tidak digantungkan pada kebijakan atau diskresi internal perusahaan, melainkan telah dijamin secara mutlak oleh peraturan perundang-undangan sejak sebelum sengketa timbul.

Perlindungan hukum represif teraktualisasi saat hak normatif tersebut menjadi objek perselisihan dan membutuhkan mekanisme penyelesaian melalui Pengadilan

Hubungan Industrial. Pemeriksaan perkara ini menunjukkan pelaksanaan perlindungan represif secara objektif, di mana Majelis Hakim tidak hanya menguji tuntutan Penggugat tetapi juga menilai secara cermat bantahan serta alat bukti yang diajukan Tergugat. Penolakan Majelis Hakim terhadap dalil Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi membuktikan bahwa perlindungan hukum represif tidak diartikan sebagai kewajiban hakim untuk mengabulkan seluruh tuntutan pekerja, melainkan memberikan perlindungan yang didasarkan pada fakta material dan hak yang terbukti secara hukum.

Konstruksi pertimbangan hakim tersebut berhasil mewujudkan prinsip keadilan dan kepastian hukum secara seimbang (*belangenafweging*). Hakim menghindari pembebanan kewajiban finansial yang tidak berdasar kepada pengusaha atas klaim PHK efisiensi yang tidak terbukti, namun di sisi lain tetap menggariskan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kompensasi atas peristiwa meninggalnya pekerja. Penetapan secara tegas bahwa hubungan kerja berakhir pada 21 Oktober 2022 akibat kematian—bukan karena efisiensi pada Oktober 2021—memberikan kepastian status hukum yang menjadi landasan sah bagi pemenuhan hak-hak ahli waris.

Kekuatan analisis pertimbangan hukum ini terletak pada kecermatan Majelis Hakim dalam memisahkan fakta latar belakang dari fakta yang melahirkan akibat hukum (*legal effect*). Temuan audit internal perusahaan diposisikan secara tepat sebagai dinamika hubungan kerja, sedangkan keberlanjutan pelaksanaan pekerjaan dan pembayaran upah hingga hari kematian ditetapkan sebagai fakta hukum utama. Alur penalaran logis yang bergerak dari pengujian dalil, penilaian alat bukti, penentuan sebab pengakhiran hubungan kerja, hingga penerapan norma yang tepat menjadikan putusan ini berhasil mengintegrasikan kepastian hukum dengan perlindungan sosial-ekonomi bagi ahli waris secara proporsional.

SIMPULAN

Pemenuhan hak normatif ahli waris pekerja yang meninggal dunia dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Kpg berlandaskan pada skema perlindungan statutory Pasal 57 jo. Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengakhiran hubungan kerja demi hukum akibat kematian pekerja melahirkan kewajiban yuridis bagi perusahaan untuk membayarkan kompensasi finansial yang meliputi uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan, serta uang penggantian hak. Penerapan norma ini mengonfirmasi bahwa hak-hak keperdataan pekerja yang gugur tidak hapus karena kematian, melainkan bertransformasi menjadi klaim hukum yang sah dan wajib dipenuhi kepada ahli waris.

Pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) Majelis Hakim dibangun di atas penalaran silogisme yang cermat dengan mendasarkan kesimpulan pada fakta material dan validitas alat bukti persidangan. Dalil Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas alasan efisiensi pada Oktober 2021 dinyatakan tidak terbukti karena almarhum terbukti tetap menjalankan kewajiban pekerjaan dan menerima upah secara konsisten hingga wafat pada 21 Oktober 2022. Pembuktian tersebut mendorong Majelis Hakim memisahkan persoalan tata kelola internal perusahaan dari peristiwa hukum utama, sehingga

mengondisikan Pasal 36 huruf o jo. Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar hukum yang tepat. Putusan ini pada akhirnya berhasil mengintegrasikan prinsip kepastian hukum (*rechtssicherheit*) dan perlindungan hukum (*rechtsbescherming*) bagi ahli waris melalui penegakan keadilan yang berimbang bagi para pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Djulaeka, D. Rahayu. (2020). Metode Penelitian Hukum: Cetakan Pertama. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Eman Suparman, Hukum Waris Indonesia Dalam Perpektif Islam, Adat, dan BW, PT. Refika Aditama, Bandung, 2022, hlm. 3.
- Hadjon, Philipus M. Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- Iman Jalaludin Rifa'i dkk. (2023). Metodologi Penelitian Hukum: Edisi Pertama. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- J. Efendi, J. Ibrahim. (2018). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Mudalipah, dkk, Makna Kematian pada Muslim Lanjut Usia, Jurnal Psikologi Islam dan Budaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2018.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2024/ PN.Kpg
- Putusan Pengadilan Negeri Nomor 222/Pdt.G/2025/PN Kpg
- Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Unggul Agus Sasongko, 2023, "Tinjauan Yuridis Hukum Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hak Waris Pekerja Meninggal Dunia (Analisis Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg)", Fakultas Hukum, Universitas Sultan Agung, Semarang.
- Widiarty, Wiwik Sri. (2024). Metode Penelitian Hukum. Yogyakarta: Publika Global Media
- Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

