

Tanggung Jawab Hukum Sekutu terhadap Pekerja Akibat PHK saat Pandemi Covid-19: Suatu Telaah terhadap Kasus CV Wijaya

Fernando Abdi Basuki, Maria Mu'ti Wulandari, Dian Nirmala Putri, Muhamad Haikal Irfansyah
Universitas Jenderal Soedirman

✉ muhamadhaikalirfansyah@gmail.com

Submit: 23/04/2026	Revisi: 02/08/2026	Disetujui: 03/08/2026
--------------------	--------------------	-----------------------

Abstrak

Pandemi Covid-19 memicu meningkatnya perselisihan hubungan industrial di Indonesia, tidak terkecuali melibatkan badan usaha Persekutuan Komanditer (CV). Permasalahan utama timbul ketika pekerja yang dalam posisi relatif rentan dihadapkan pada konstruksi kedudukan hukum sekutu CV yang berbeda. Penelitian merupakan kajian normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Penelitian bertujuan mengulas kedudukan hukum dan bentuk tanggung jawab sekutu aktif dan pasif CV dalam pemenuhan hak-hak pekerja akibat PHK. Data sekunder digunakan meliputi bahan hukum primer yaitu putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) kasus CV Wijaya yang merefleksikan pertimbangan atas pertanggungjawaban sekutu CV secara tepat, tetapi terbatas pada aspek formal sehingga ada potensi ketidakadilan bagi pekerja. Bahan hukum sekunder dan tersier berupa literatur hukum dan data kuantitatif pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekutu aktif bertanggung jawab secara pribadi dan tidak terbatas atas kewajiban ketenagakerjaan, termasuk pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Adapun sekutu pasif pada prinsipnya hanya bertanggung jawab sebatas modal yang disetorkan, kecuali terbukti turut serta dalam pengelolaan CV. Putusan PHI Surabaya terhadap CV Wijaya menegaskan bahwa gugatan atas hak-hak pekerja terhadap CV hanya berhasil jika ditujukan kepada pengurus/sekutu aktif. CV sebagai badan usaha non-badan hukum tidak memiliki kapasitas legal untuk bertindak di persidangan, termasuk tanggung jawab ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja dalam sengketa hubungan industrial yang melibatkan CV mensyaratkan ketepatan dalam menentukan subjek hukum yang bertanggung jawab. Artikel ini merekomendasikan konsistensi yurisprudensi untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan substantif bagi pekerja maupun para sekutu CV.

Kata Kunci: covid-19; CV; hubungan industrial.

Copyright©2026 Soedirman Law Review

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan arus globalisasi memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan industrial antara buruh dan pengusaha. Hubungan ini melibatkan komunikasi berbagai pihak yang mencakup hak dan kewajiban para pihak.¹ Dalam proses penegakannya, sering kali muncul permasalahan atau perselisihan sehingga diperlukan lembaga hukum yang dapat mengakomodasi upaya resolusi yang disinyalir terjadi akibat ketidaksejajaran hak

¹ Maswandi Maswandi, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5.1 (2017), 36 <<https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>>.

dan kewajiban.² Untuk itu, dibentuklah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang melahirkan Pengadilan Hubungan Industrial pada tahun 2005 sebagai lembaga khusus di bawah Pengadilan Negeri untuk menangani sengketa hubungan industrial.³ Dengan demikian, segala bentuk perkara dalam hubungan industrial yang mencakup perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, hingga perselisihan antara serikat pekerja, apabila tidak dapat diselesaikan secara non-litigasi, akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebelum adanya Pengadilan Hubungan Industrial, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan mengacu pada Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan *Juncto* Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Proses penyelesaian yang panjang, kompleks, biaya yang tidak sedikit, dan dengan keterlibatan banyak institusi, hal ini mencerminkan lemahnya hukum dalam memberikan kepastian dan keadilan.⁴ Desain lembaga Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu mengatasi kesenjangan hukum di dalam hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah,⁵ salah satunya dalam pemenuhan hak-hak buruh dengan optimal.⁶ Di masa yang akan datang, diharapkan bahwa lembaga Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjadi wadah yang mengakomodasi rasa keadilan dan harapan bagi pekerja/buruh dan pengusaha, terkhusus bagi pekerja dalam badan usaha Persekutuan Komanditer (CV).

Dalam praktik hubungan industrial, pada Persekutuan Komanditer (CV), kedudukan hukum sekutu aktif dan sekutu pasif memiliki implikasi yuridis yang signifikan, khususnya terhadap pertanggungjawaban pekerja/buruh. CV bersifat fleksibel dan banyak dipilih UMKM karena tidak ada kewajiban modal minimum, kendati risiko terhadap sekutu aktif lebih besar. Pada masa pandemi Covid-19, kondisi *force majeure* dan tekanan ekonomi sering kali memicu perselisihan

² Hono Sejati, 'Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Spektrum Hukum*, 15.1 (2018), 1 <<https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>>.

³ Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

⁴ Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, 'Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum', *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5.2 (2021), 310-27 <<https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>>.

⁵ Hendri Wahyudi, Nurlaily, and Triana Dewi Seroja, 'Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 18.1 (2023), 142-57 <<https://doi.org/10.33059/jhsk.v18i1.7467>>.

⁶ Lilik Mulyadi and Mohammad Saleh, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoritis, Praktik Dan Permasalahannya)* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012).

hubungan industrial, seperti pemutusan hubungan kerja sepihak yang menempatkan CV sebagai subjek hukum dalam posisi yang rentan sengketa.⁷ Secara doktrinal, sekutu aktif bertanggung jawab penuh atas pengurusan dan perikatan CV dengan pihak lain, termasuk kewajiban ketenagakerjaan, sedangkan sekutu pasif pada prinsipnya hanya bertanggung jawab sebatas modal yang disetorkan.⁸ Namun, dalam praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, batas tanggung jawab tersebut kerap dipersoalkan ketika CV gagal memenuhi hak-hak buruh. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan akan analisis hukum yang komprehensif mengenai sejauh mana sekutu aktif dan sekutu pasif dapat dimintai pertanggungjawaban terhadap pekerja.⁹ Oleh karena itu, kajian ini menjadi relevan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang berkeadilan bagi pekerja/buruh maupun para sekutu dalam CV, khususnya dalam situasi krisis akibat pandemi Covid-19.

Permasalahan mengenai pihak yang bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Persekutuan Komanditer (CV) tercermin secara nyata dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby dan Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby. Dalam putusan tahun 2022, Majelis Hakim menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) karena Penggugat keliru menarik CV Wijaya sebagai Tergugat, karena secara yuridis normatif, CV bukan badan hukum yang memiliki kedudukan hukum mandiri di pengadilan. Sedangkan, dalam putusan tahun 2023, setelah gugatan diperbaiki dengan menarik sekutu aktif dan sekutu pasif secara pribadi sebagai Tergugat, Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan para sekutu tersebut memiliki *legal standing* untuk dimintai pertanggungjawaban atas hubungan kerja. Majelis Hakim kemudian menilai substansi perkara dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak kepada pekerja. Perbandingan kedua putusan tersebut menegaskan bahwa sekutu aktif pada prinsipnya memikul tanggung jawab utama atas kewajiban ketenagakerjaan CV, sementara sekutu pasif dapat turut dimintai pertanggungjawaban sepanjang terbukti keterlibatannya dalam pengelolaan CV. Namun karena ketidaktepatan penentuan subjek hukum CV dalam sengketa PHI, tatkala merupakan prasyarat

⁷ Anis Muhamad, Ramlani Lina Sinaulan, and Khalimi Khalimi, 'Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Pajak', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2.11 (2023), 4667-76 <<https://doi.org/10.55681/sentri.v2i11.1778>>.

⁸ Herman Susetyo, 'Kedudukan Firma Dan CV Beserta Anggota Sekutunya Dalam Hukum Kepailitan', *Law, Development and Justice Review*, 4.1 (2021), 70-80 <<https://doi.org/10.14710/ldjr.v4i1.11958>>.

⁹ Melky Sedek K.M, John Pieris, and Wiwik Sri Widiarty, 'Pembentukan Karakteristik Persekutuan Komanditer Di Indonesia Dalam Mewujudkan Keadilan', *Action Research Literate*, 8.7 (2024) <<https://doi.org/10.46799/ar.v8i7.449>>.

fundamental yang bersifat formil semata, terwujudnya keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja dapat tereduksi. Dengan demikian, pembahasan artikel selanjutnya berfokus untuk menarasikan bagaimana kedudukan hukum dan bentuk pertanggungjawaban sekutu CV terhadap pekerja yang terkena PHK sepihak saat Covid-19.

Data Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI mencatat PHK akibat Covid-19 tertinggi pada tahun 2020 yaitu 137.489 dari 22.735 perusahaan,¹⁰ Tren penurunan PHK terjadi di tahun 2021-2022,¹¹ tetapi kembali meningkat pada 2023-2024.¹² Sejak Covid-19 terjadi, topik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak telah ditulis beberapa kali. Frivanty mengungkapkan bahwa banyak perusahaan yang melakukan PHK saat Covid-19 dengan alasan *force majeure* akibat penurunan omzet hingga penutupan perusahaan dan wajib memberikan ganti kerugian terhadap pekerja.¹³ Cahyono menyatakan bahwa perusahaan dapat melakukan PHK sepihak dengan alasan *force majeure* apabila perusahaan dapat membuktikan telah mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau perusahaan dinyatakan pailit oleh pengadilan.¹⁴ Tatkala Keputusan Presiden Republik Indonesia 12/2020 (dicabut 2023) menetapkan Pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional atau *force majeure*,¹⁵ tidak secara langsung menghalangi kewajiban prestasi, tetapi harus dibuktikan secara kasuistis. Suprajogi menegaskan bahwa PHK sepihak akibat pandemi Covid-19 merupakan alasan yang tidak sah jika tidak melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁶ Ketiga artikel tersebut memberikan beragam pandangan terhadap *force majeure* sebagai alasan PHK sepihak saat Covid-19, tetapi tidak dalam bingkai hukum perusahaan merupakan *research gap* artikel ini. Artikel juga diharapkan memberi sumbangsih keilmuan dengan memberikan perspektif lanjutan tentang bagaimana

¹⁰ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 'Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia', 2021, 69 (p. 2).

¹¹ Indah Anggoro Putri, Faizal Amir P Nasution, and Muhyiddin Muhyiddin, 'The Job Loss Insurance Program as a Government Policy Response to Address the Impact of National Economic Fluctuations and Layoffs', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19.2 (2024), 130-49 <<https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i2.393>>.

¹² Adi Ahdiat, 'Tren PHK Di Indonesia Meningkat 2022-2024', *Databoks*, 2025.

¹³ Dwi Aryanti Ramadhani, 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak', in *National Conference on Law Studies (NCOLS)* (Seminar UPN Veteran Jakarta, 2020).

¹⁴ Joko Cahyono, 'Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4.1 (2021).

¹⁵ Akhmad Budi Cahyono, 'Keppres 12/2020 Sebagai Dalil Force Majeure, Benarkah?', *Hukumonline*, 2020.

¹⁶ Agus Suprajogi and others, 'Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Masa Pandemi Covid-19 Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Elektronik Universitas Esa Unggul*, 19.3 (2022), 368-79 <<https://doi.org/https://doi.org/10.47007/lj.v19i3.5912>>.

bentuk pertanggungjawaban perusahaan apabila berbentuk Persekutuan Komanditer (CV).

Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini akan membahas mengenai kedudukan hukum sekutu aktif dan sekutu pasif dalam CV Wijaya terhadap pemenuhan hak pekerja dalam sengketa hubungan industrial, serta bentuk tanggung jawab hukum sekutu aktif dan sekutu pasif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pada masa pandemi Covid-19.

Metode

Artikel mengadopsi metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Pendekatan kasus dipilih untuk mengelaborasi konsep yang ada dengan penerapan hukum di lapangan hubungan industrial, sebagai sampel kasus CV Wijaya dengan pekerjanya sehingga menjadi valid antara teori dan praktik. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder berupa bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), putusan pengadilan, dan bahan hukum sekunder yaitu buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, serta artikel hukum kredibel. Data-data yang ada diinventarisasi dengan metode kepustakaan untuk kemudian diolah secara reduktif, yaitu mengutip norma-norma hukum terkait sebagaimana regulasi yang ada serta ajaran-ajaran hukum terkait CV. Data dianalisis dan disajikan dalam bentuk teks naratif.

Artikel diharapkan dapat memberi kontribusi dalam menciptakan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja yang berperkar dengan Persekutuan Komanditer (CV). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah ketentuan hukum yang mengatur hubungan industrial dan Persekutuan Komanditer (CV), pendekatan konseptual digunakan untuk memahami doktrin mengenai tanggung jawab sekutu, dan pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji penerapan norma dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya perkara CV Wijaya. Perkara CV Wijaya dipilih sebagai objek kajian karena merepresentasikan permasalahan hukum mengenai penentuan subjek hukum yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja, sekaligus memperlihatkan penerapan norma melalui dua putusan yang berbeda terhadap pokok sengketa yang sama. Artikel bertujuan untuk mengetahui

pertanggungjawaban sekutu CV terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja saat pandemi Covid-19 berdasarkan regulasi yang ada.

Pembahasan

1. Kedudukan Hukum Sekutu Aktif dan Sekutu Pasif dalam CV terhadap Pemenuhan Hak Pekerja dalam Sengketa Hubungan Industrial

Persekutuan Komanditer (CV) merupakan salah satu jenis badan usaha di Indonesia yang memiliki karakteristik tertentu. Secara normatif, KUHD mengatur persekutuan komanditer dalam Pasal 19, 20, dan 21. Pasal 19 KUHD mensyaratkan minimal satu sekutu pengelola (komplementer/aktif) dan satu sekutu pemberi modal (komanditer/pasif). Pasal 20 KUHD mengatur masing-masing kewenangan dan tanggung jawabnya: sekutu aktif bertindak sebagai pengurus dan bertanggung jawab tidak terbatas hingga harta pribadinya, sedangkan sekutu pasif hanya menanam modal tanpa ikut mengelola dan menanggung risiko terbatas sebesar modal yang disetorkannya. Pasal 21 KUHD menentukan sekutu pasif yang terbukti turut serta pengelolaan perusahaan, berkewajiban seperti sekutu aktif. Yurisprudensi MA menegaskan setiap sekutu aktif bertanggung jawab tanggung renteng atas kewajiban persekutuan, sehingga tindakan dan utang salah satu sekutu aktif mengikat juga sekutu aktif lainnya. Dengan demikian, prinsip hukum menempatkan risiko utama perusahaan pada sekutu aktif, sedangkan sekutu pasif secara formal hanya menjadi penyokong modal.

Iklim hukum perusahaan di Indonesia belum menempatkan Persekutuan Komanditer (CV) sebagai badan usaha berbadan hukum. Suatu pendaftaran badan usaha yang mendapat pengesahan oleh menteri hukum semata menentukan identitas suatu badan sebagai badan hukum,¹⁷ sebagaimana Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (2018, dicabut 2025). Namun, pendaftaran pada Sistem Administrasi Badan Usaha (SABU) saja tidak otomatis menahbiskan CV sebagai badan hukum.¹⁸ Selain tidak ada pemisahan harta, CV hanya membutuhkan akta pendirian dari notaris yang tanpa pengesahan pemerintah sehingga belum dapat dikategorikan badan hukum. Konstruksi badan usaha demikian mengakibatkan CV memiliki bentuk pertanggungjawaban yang berbeda daripada bentuk perusahaan lain seperti perseroan terbatas, koperasi, dan yayasan.

¹⁷ Ukilah Supriyatin and Nina Herlina, 'Tanggung Jawab Perdata Perseroan Terbatas (PT) Sebagai Badan Hukum', *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 8.1 (2020), 127 <<https://doi.org/10.25157/justisi.v8i1.3326>>.

¹⁸ Muslih Muslih and Andre Febrian Perdana, 'Tinjauan Regulasi Persekutuan Firma Dan Persekutuan Komanditer Pada Tatanan Hukum Indonesia', *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, 8.1 (2023), 164–83 <<https://doi.org/10.24967/jcs.v8i1.2148>>.

Dalam struktur Persekutuan Komanditer (CV) terdapat dikotomi kedudukan hukum antara sekutu aktif (komplementer) dan sekutu pasif (komanditer) yang berdampak langsung terhadap hubungan hukum dengan pekerja. Secara normatif, CV dikualifikasikan sebagai badan usaha bukan badan hukum sehingga tidak memiliki kepribadian hukum yang terpisah dari para sekutunya.¹⁹ Sekutu aktif memiliki kewenangan penuh untuk melakukan pengurusan dan bertindak mewakili CV dalam hubungan dengan pihak ketiga,²⁰ yang berarti termasuk dalam pembentukan dan pelaksanaan hubungan kerja dengan pekerja. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab hukum atas kewajiban ketenagakerjaan, secara doktrinal, melekat pada sekutu aktif hingga harta pribadinya, mengingat tidak adanya pemisahan kekayaan antara CV dan sekutu pengurusnya.²¹ Sebaliknya, sekutu pasif pada prinsipnya hanya berkedudukan sebagai penyeter modal dan dilarang turut serta dalam pengurusan CV sehingga tanggung jawabnya terhadap pihak ketiga dibatasi sebesar *inbreng* yang disetorkan, kecuali terbukti adanya keterlibatan aktif dalam pengelolaan perusahaan.²² Perbedaan kedudukan hukum ini menegaskan bahwa relasi kerja antara pekerja dan CV pada hakikatnya merupakan relasi hukum antara pekerja dan sekutu aktif sebagai subjek hukum yang bertindak keluar mewakili persekutuan.

Dalam kasus CV Wijaya, kesalahan dalam menentukan subjek hukum yang digugat dalam sengketa hubungan industrial berpotensi menjadi hambatan bagi akses keadilan bagi pekerja. Praktik peradilan menunjukkan bahwa penarikan CV sebagai tergugat sering kali berujung pada putusan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) karena CV secara yuridis normatif tidak memiliki kedudukan hukum mandiri di pengadilan.²³ Meskipun biaya perkara yang timbul dibebankan kepada negara, kondisi ini mencerminkan karakter formalistik hukum acara di Pengadilan Hubungan Industrial yang menempatkan ketepatan subjek hukum sebagai prasyarat mutlak sebelum pemeriksaan pokok perkara dilakukan.²⁴

¹⁹ Rizha Claudilla Putri, 'Bentuk Hukum Perusahaan Persekutuan Di Indonesia Dan Perbandingannya Di Malaysia', *Cepalo*, 4.1 (2020), 15–28 <<https://doi.org/10.25041/cepalo.v4n01.1913>>.

²⁰ Evelyne Theresia, 'Perkembangan Dan Status Kedudukan Hukum Atas Persekutuan Komanditer Atau Commanditaire Vennootschap (CV) Di Indonesia', *Fiat Iustitia : Jurnal Hukum*, 2022, 114–24 <<https://doi.org/10.54367/fiat.v3i1.2133>>.

²¹ Guillermo Caballero Germain, 'The Distribution of Assets of a Limited Partnership', *Ius et Praxis*, 30.1 (2024), 198–217 <<https://doi.org/10.4067/So718-00122024000100198>>.

²² Ghansham Anand, Angelina Uirianto, and Gabriele Edria Tjoputra, 'Provision of Corporate Guarantee Between a Bank and Commanditaire Vennootschap as Debt Insurer', *International Journal of Science and Society*, 5.3 (2023), 366–76 <<https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i3.756>>.

²³ Ida Bagus Abhimantara, 'Kedudukan Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap) Sebagai Corporate Guarantee', *Notaire*, 2.3 (2019), 359 <<https://doi.org/10.20473/ntr.v2i3.16227>>.

²⁴ Julius Imanuel Rizki Simbolon and others, 'Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan', *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6.2 (2023), 211–20 <<https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>>.

Bagi pekerja, terutama yang tidak memiliki pemahaman memadai mengenai struktur badan usaha, kesalahan menarik pihak tersebut menimbulkan kerugian ganda karena sengketa tidak diperiksa secara substantif dan tidak segera memperoleh hak perlindungan hukum.²⁵ Hal ini diperparah oleh ketimpangan posisi ekonomi dan pengetahuan hukum antara pekerja dan pengusaha.²⁶ Dengan demikian, kesalahan penentuan pihak tergugat tidak semata-mata persoalan teknis hukum acara, melainkan juga mencerminkan problem sistemis dalam sistem penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berimplikasi pada terhambatnya realisasi hak-hak pekerja.

Sekutu aktif menempati posisi sentral sebagai pihak yang memikul tanggung jawab hukum terhadap pekerja. Berdasarkan *Legal Entity Doctrine*, CV tidak memiliki kepribadian hukum yang terpisah dari para sekutunya sehingga segala tindakan hukum keluar, termasuk pengangkatan pekerja dan pemutusan hubungan kerja, secara struktur perusahaan dilakukan oleh sekutu aktif sebagai subjek hukum pribadi.²⁷ Begitu pun dalam *Personal Liability Theory*, tanggung jawab atas pemenuhan hak normatif pekerja, seperti upah, pesangon, dan hak lain akibat PHK, melekat secara langsung pada harta pribadi sekutu aktif.²⁸ Dalam konteks ini, prinsip pemisahan tanggung jawab sebagaimana dikenal dalam badan hukum tidak berlaku, karena tidak terdapat pemisahan kekayaan antara CV dan sekutu pengurusnya.²⁹ Praktik peradilan hubungan industrial juga menunjukkan bahwa hanya sekutu komplementer dari CV yang dapat dimintai pertanggungjawaban ketika bertindak sebagai pihak yang secara formal memiliki hubungan kerja. Dengan demikian, tanggung jawab hukum sekutu aktif dalam sengketa hubungan industrial merupakan bentuk pertanggungjawaban pribadi yang bersifat langsung dan tidak terbatas, sejalan dengan karakter CV sebagai badan usaha bukan badan hukum.

²⁵ Haikal Arsalan and Dinda Silviana Putri, 'Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal HAM*, 11.1 (2020), 39 <<https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>>.

²⁶ Débora Garazi, '¿Socios o Empleados? Relaciones Laborales En El Sector Gastronómico y Vulneración de Derechos Laborales: El Caso de Las "Sociedades En Comandita" (Argentina, Medios Del Siglo XX)', *Revista Paginas*, 16.42 (2024) <<https://doi.org/10.35305/rp.v16i42.902>>.

²⁷ Muhammad Aqil Kamaluddin, 'History and Application of Piercing the Corporate Veil Doctrine: A Comparison Study between the United Kingdom and Indonesia', *Jurist-Diction*, 8.2 (2025), 227-46 <<https://doi.org/10.20473/jd.v8i2.71569>>.

²⁸ Supeno Supeno, 'Legal Capacity in Online Loan Transactions (The Study on Legal Personal Liability Theory)', *Annals of Justice and Humanity*, 1.2 (2023), 51-57 <<https://doi.org/10.35912/ajh.vii2.1347>>.

²⁹ Carissa Patricia Hong and Christine S. T. Kansil, 'Tinjauan Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Dalam CV Yang Mengalami Kepailitan', *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2.1 (2024), 98-103 <<https://doi.org/10.57235/mantap.v2i1.1590>>.

Tanggung jawab hukum sekutu pasif (sekutu komanditer) dalam sengketa hubungan industrial menunjukkan adanya ambiguitas antara norma dan praktik peradilan. Secara doktrinal, sekutu pasif hanya bertanggung jawab sebatas modal yang disetorkan dan dilarang turut serta dalam pengurusan CV sehingga idealnya tidak memiliki hubungan hukum langsung dengan pekerja. Namun, dalam praktik Pengadilan Hubungan Industrial, sekutu pasif kerap tetap ditarik sebagai pihak tergugat, terutama ketika terdapat indikasi keterlibatan dalam pengambilan keputusan atau ketidakjelasan pemisahan peran dengan sekutu aktif.³⁰ Meskipun sekutu pasif kerap ditarik sebagai pihak dalam gugatan, tanggung jawab hukum yang dibebankan terhadapnya tidak selalu bersifat materiil.³¹ Pada kasus CV Wijaya, sekutu pasif pada akhirnya hanya tunduk dan terikat pada putusan pengadilan tanpa turut diposisikan sebagai pihak yang bertanggung jawab langsung atas pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Kondisi ini mencerminkan penerapan implisit doktrin *Piercing the Corporate Veil*, meskipun CV bukan badan hukum, untuk menembus formalitas struktur persekutuan demi melindungi hak pekerja.³² Dalam beberapa situasi, beban pembuktian sering kali beralih kepada sekutu pasif untuk menunjukkan bahwa dirinya benar-benar tidak terlibat dalam pengurusan.³³ Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum, tetapi sekaligus mencerminkan kecenderungan progresif peradilan untuk mengutamakan perlindungan pekerja dibandingkan kepatuhan kaku pada konstruksi formal badan usaha.

Dalam Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby, kasus CV Wijaya, sekutu pasif tetap ditarik sebagai pihak tergugat guna menjamin efektivitas putusan, meski beban materiil tidak dibebankan. Ini dapat dipahami sebagai strategi prosedural untuk mencegah penghindaran tanggung jawab, tetapi tidak serta-merta mengubah prinsip dasar distribusi risiko dalam CV. Penarikan sekutu pasif untuk tanggung jawab harus diuji secara ketat berdasarkan keterlibatan faktualnya dalam pengurusan.³⁴ Eksistensi sekutu pasif yang memang

³⁰ Devi Andre Zuhandika, M. Syahrul Borman, and Nur Handayati, 'Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan Dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan', *COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum*, 5.06 (2025), 1-13 <<https://doi.org/10.69957/cr.v5i06.2016>>.

³¹ Kamaluddin.

³² Iqlima Thahirah, Maulidhina Amalia Fauziah, and Sumriyah Sumriyah, 'Realitas Prinsip Piercing The Corporate Veil Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance', *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik*, 1.1 (2023), 41-47 <<https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.viii.190>>.

³³ Putra MA Alhairi, 'Kajian Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Melalui Kepailitan (Studi Kasus Putusan Nomor: 07/Pdt.Sus-Pailit/2015/ PN Niaga. Mdn)', *Otentik's: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 2.2 (2021), 132-45 <<https://doi.org/10.35814/otentik.v2i2.2110>>.

³⁴ Henry Aspan, Muhammad Isa Indrawan, and Ety Sri Wahyuni, 'The Authority of Active Partners and Passive Partners in the Company Type of Commanditaire Vennootschap', *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5.5 (2021), 310-13.

dimaksudkan untuk melindungi kepentingan ekonomi internal,³⁵ pembatasan tanggung jawab secara kaku terhadapnya justru merugikan pekerja. Sekutu pasif dapat membuktikan bahwa benar-benar tidak terlibat dalam setiap pengambilan keputusan CV. Dalam konteks pandemi yang meningkatkan risiko kerugian usaha dan lonjakan PHK sepihak, pengadilan menghadapi dilema antara mempertahankan konstruksi formal CV dan menjamin perlindungan substantif bagi pekerja. Oleh karena itu, distribusi risiko dalam CV perlu dinilai secara faktual berdasarkan keterlibatan dan manfaat ekonomi sekutu pasif, agar tanggung jawab mencerminkan keseimbangan antara prinsip tanggung jawab terbatas dan keadilan.

2. Bentuk Tanggung Jawab Hukum Sekutu Aktif dan Pasif CV Wijaya dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial saat Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 sebagai pemicu sengketa hubungan industrial pada suasana praktik hukum perusahaan di Indonesia. Studi American Economic Review mengatakan ada efek domino dari guncangan ekonomi yang diperparah oleh retardasi sektor perusahaan dan lapangan kerja yang terdestruksi.³⁶ Fenomena lonjakan angka pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pekerja yang dirumahkan di Indonesia pada masa pandemi cukup tinggi.³⁷ Data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan sebanyak sekitar 72.983 pekerja menjadi korban PHK akibat pandemi Covid-19.³⁸ Besar kemungkinan terjadi sengketa hubungan industrial karena pengusaha menggunakan dalih *force majeure*, restrukturisasi atau efisiensi operasional, sementara hak normatif pekerja; pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, tetap harus dipenuhi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (2003).³⁹ Dalam hal Persekutuan Komanditer (CV), pemahaman hukum tanggung jawab sekutu menjadi krusial karena struktur CV bukan badan hukum menempatkan sekutu aktif dan sekutu pasif pada kedudukan hukum yang berbeda dalam menghadapi tuntutan hak pekerja. Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab ini menjadi konflik normatif

³⁵ Rosida Diani and Mahendra Kusuma, 'Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap Atau CV) Sebagai Badan Usaha Dalam Kajian Hukum Perusahaan', *Justici*, 13.1 (2020), 79-87.

³⁶ Veronica Guerrieri and others, 'Macroeconomic Implications of COVID-19: Can Negative Supply Shocks Cause Demand Shortages?', *American Economic Review*, 112.5 (2022), 1437-74 <<https://doi.org/10.1257/aer.20201063>>.

³⁷ Suprajogi and others.

³⁸ Liputan 6.com, 'Kemnaker: 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19', *72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19*, 2021.

³⁹ RR Dewi Anggraeni, Iman Imanuddin, and Pendi Ahmad, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan', *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 10.3 (2023), 727-42 <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i3.33529>>.

antara aspek formal penetapan subjek hukum perkara dan substansi perlindungan hak pekerja yang memerlukan pemaknaan hukum adaptif di tengah situasi krisis Covid-19.

Bentuk konkret tanggung jawab hukum sekutu aktif dalam sengketa hubungan industrial akibat pemutusan hubungan kerja saat Covid-19 tercermin pada kewajiban pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti dalam kasus CV Wijaya. Majelis Hakim menilai bahwa direktur atau sekutu aktif, sebagai pihak yang menjalankan pengurusan dan mewakili CV dalam hubungan kerja, bertanggung jawab secara pribadi dan tidak terbatas atas pelanggaran kewajiban ketenagakerjaan, tidak membayar upah selama masa dirumahkan, ejawantah Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan (2003). Hakim menghukum Tergugat untuk memenuhi hak-hak pekerja akibat PHK yang dilakukan; uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan (2003). Bentuk dan besaran tanggung jawab hukum tersebut dirumuskan secara konkret oleh Majelis Hakim sebagai berikut:

Tabel 1. Bentuk Tanggung Jawab Hukum CV terhadap Pekerja yang di-PHK pasca Covid 19

No.	Jenis Hak Pekerja	Dasar Hukum	Nilai (Rp)
1.	Uang Pesangon	Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003	75.608.622
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja	Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003	21.002.395
3.	Uang Penggantian Hak	Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003	14.491.652
Total			111.102.669

Sumber: Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

Tabel 1 menunjukkan bahwa tanggung jawab hukum dalam sengketa hubungan industrial tidak berhenti pada pernyataan normatif, melainkan diwujudkan secara konkret dalam bentuk kewajiban pembayaran hak-hak pekerja. Besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 tetap menimbulkan konsekuensi hukum yang nyata bagi pihak yang bertanggung jawab. Dalam konteks Persekutuan Komanditer, tabel ini mendukung rumusan masalah kedua karena memperlihatkan bahwa tanggung jawab sekutu aktif bukan sekadar tanggung jawab formal sebagai pengurus, tetapi juga tanggung jawab materiil terhadap pemenuhan hak normatif pekerja. Dengan demikian, tabel tersebut memperkuat argumentasi bahwa perlindungan pekerja dalam badan usaha

berbentuk CV hanya dapat diwujudkan apabila pembebanan tanggung jawab diarahkan kepada sekutu yang secara hukum menjalankan pengurusan persekutuan.

Secara doktrinal, uang pesangon merupakan kompensasi karena kehilangan pekerjaan, uang penghargaan masa kerja (UPMK) adalah penghargaan atas loyalitas kerja, dan uang penggantian hak (UPH) berfungsi untuk mengganti hak yang belum diterima. Rezim hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan ketiga komponen tersebut sebagai satu kesatuan hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan sebagai konsekuensi yuridis dari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).⁴⁰ Saat pandemi Covid-19, lonjakan PHK terjadi akibat tekanan ekonomi dan dalih *force majeure* semakin mempertegas pentingnya pemenuhan hak-hak tersebut sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja yang berada pada posisi lemah.⁴¹ Dalam CV, tanggung jawab pemenuhan hak-hak tersebut tidak hanya berhenti pada entitas usaha. Sebagai wujud penerapan *piercing the corporate veil*, tanggung jawab melekat pada sekutu aktif, tak terlepas sekutu pasif jika terbukti turut andil dalam operasional.⁴² Dengan demikian, konstruksi tanggung jawab dalam CV memperluas dimensi perlindungan pekerja, karena kewajiban pembayaran pesangon, UPMK, dan UPH dapat dituntut secara langsung kepada sekutu yang bertanggung jawab.

Penyelesaian sengketa hubungan industrial saat pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa mekanisme non-litigasi dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (2004) sering tidak efektif dalam menjamin perlindungan hak pekerja. Secara konseptual, penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi dimaksudkan untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah. Namun, dalam praktik, banyak pekerja justru langsung menempuh jalur litigasi karena kegagalan mencapai konsensus atau ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.⁴³ Kondisi ini semakin diperparah oleh situasi pandemi yang mendorong gelombang PHK massal akibat alasan *force majeure*,

⁴⁰ Angelia and Gunardi Lie, 'Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5.2 (2024), 828–36 <<https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3189>>.

⁴¹ Arpangi Arpangi and Tajudeen Sanni, 'Redesigning the Principle of Justice in Labor Disputes', *Journal of Sustainable Development and Regulatory Issues (JSDERI)*, 3.2 (2025), 247–85 <<https://doi.org/10.53955/jsderi.v3i2.95>>.

⁴² Mochammad Fauzan Putradiano and Yogo Pamungkas, 'Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Suhardi Dibyo Trisworo Dan CV. Satria Buana Sakti', *Amicus Curiae*, 2.1 (2025), 92–103 <<https://doi.org/10.25105/jx218a93>>.

⁴³ Afiudin Ananda Ummie Tsabita and others, 'Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan*, 12.2 (2023), 48–58 <<https://doi.org/10.28946/rpt.v12i1.2441>>.

sehingga memperbesar potensi perselisihan hak dan kepentingan dalam hubungan industrial.⁴⁴ Meskipun alternatif penyelesaian sengketa memiliki keunggulan dari segi efisiensi dan biaya, implementasinya masih menghadapi kendala struktural seperti rendahnya pemahaman hukum para pihak serta lemahnya kekuatan eksekutorial hasil kesepakatan non-litigasi.⁴⁵ Dalam konteks badan usaha persekutuan komanditer (CV), ketidakefektifan mekanisme non-litigasi juga dipengaruhi oleh kompleksitas subjek hukum, di mana tanggung jawab tidak hanya melekat pada entitas usaha, melainkan pada sekutu aktif secara pribadi. Oleh karena itu, ketika penyelesaian non-litigasi gagal memberikan kepastian hukum dan pemenuhan hak normatif pekerja, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial menjadi instrumen yang lebih menjamin hak dan kewajiban ketenagakerjaan.

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dianggap menjadi model yang ideal di Indonesia.⁴⁶ Pengadilan Hubungan Industrial menjadi arena utama penentuan tanggung jawab hukum sekutu aktif dan sekutu pasif, seperti dalam kasus CV Wijaya, sebagai berikut:

Tabel 2. Perbandingan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial CV Wijaya

Tahun Putusan	Nomor Perkara	Pihak Tergugat	Amar Putusan	Akibat Hukum
2022	39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby	CV Wijaya	NO	Gugatan tidak diperiksa
2023	26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby	Sekutu Aktif (Fenny Shawati Wijaya) dan Sekutu Pasif (Imam Wijaya dan Joseph Sudjono) CV Wijaya	Dikabulkan sebagian	Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak

Sumber: Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby *junto* Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

Tabel 2 memperlihatkan bahwa penentuan subjek hukum dalam gugatan memiliki arti yang sangat menentukan dalam sengketa hubungan industrial yang

⁴⁴ Erick Avriandi and Erikson Sihotang, ‘Penerapan PP No. 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure’, *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 5.2 (2022), 145–55 <<https://doi.org/10.34012/jihp.v5i2.2798>>.

⁴⁵ Yoseph Ximenes Piri, Lusy K. F. R. Gerungan, and Prisilia F. Worung, ‘Tinjauan Hukum Tentang Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia’, *Lex Privatum Jurnal Fakultas Hukum Unsrat*, 15.5 (2025).

⁴⁶ Normalita Rizky and Andari Yurikosari, ‘Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia’, *Amicus Curiae*, 1.1 (2024), 266–78 <<https://doi.org/10.25105/amicus.viii.19593>>.

melibatkan CV. Putusan tahun 2022 berakhir dengan gugatan tidak dapat diterima karena Penggugat menarik CV sebagai tergugat, padahal CV bukan badan hukum yang memiliki kapasitas bertindak sendiri di pengadilan. Sebaliknya, pada putusan tahun 2023, ketika gugatan diajukan terhadap sekutu aktif dan sekutu pasif secara pribadi, perkara dapat diperiksa hingga pokok sengketa dan menghasilkan pembebanan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja. Tabel ini mendukung rumusan masalah pertama karena menegaskan kedudukan hukum sekutu dalam CV, bahwa hanya para sekutu, terkhusus sekutu aktif, yang secara *persoon* sebagai pengurus CV, tetapi bukan untuk dan atas nama, memiliki kewenangan bertindak (*bevoegheid*).⁴⁷ sekaligus mendukung rumusan masalah kedua karena menunjukkan bentuk konkret tanggung jawab hukum yang lahir dari kedudukan tersebut. Dengan demikian, ketepatan menentukan pihak tergugat bukan hanya persoalan prosedural, tetapi merupakan syarat mendasar bagi terwujudnya perlindungan hukum bagi pekerja.

Perbandingan kedua putusan tersebut menunjukkan bahwa kesalahan dalam menentukan subjek hukum (*error in persona*) menjadi hambatan bagi akses keadilan pekerja dalam sengketa hubungan industrial yang melibatkan Persekutuan Komanditer (CV). Dalam Putusan Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby, gugatan dinyatakan tidak dapat diterima karena Penggugat menarik CV sebagai pihak tergugat, padahal secara yuridis CV bukan subjek hukum mandiri. Akibatnya, pokok perkara terkait pelanggaran hak normatif pekerja tidak pernah diperiksa, sehingga pekerja kehilangan kesempatan memperoleh perlindungan hukum secara substantif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan formalistik terhadap kapasitas hukum CV justru berimplikasi pada terhambatnya akses keadilan (*access to justice*) bagi pekerja. Sebaliknya, dalam Putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby, ketika gugatan diajukan terhadap sekutu aktif dan sekutu pasif secara pribadi, perkara dapat diperiksa dan diputus hingga pada pembebanan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja. Hal ini menegaskan bahwa ketepatan dalam menentukan subjek hukum bukan sekadar aspek prosedural, melainkan menentukan terbuka atau tertutupnya akses pekerja terhadap keadilan. Dengan demikian, dalam konteks pandemi Covid-19 yang meningkatkan kerentanan pekerja akibat PHK, kesalahan penentuan pihak dalam gugatan berpotensi memperparah ketidakadilan karena menghalangi pemenuhan hak-hak normatif pekerja secara efektif.

⁴⁷ Putri Rumondang Siagian and others, 'Licensed Rights of Well-Known Brands: Legal Rules of Limited Partnership's (Commanditaire Venootschap) Position', *KnE Social Sciences*, 2024 <<https://doi.org/10.18502/kss.v8i21.14762>>.

Simpulan

Penelitian menyimpulkan bahwa tanggung jawab hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Persekutuan Komanditer (CV) tidak dibebankan kepada entitas CV, melainkan kepada sekutu sesuai dengan kedudukan hukumnya. Sekutu aktif bertanggung jawab secara pribadi, penuh, dan tidak terbatas karena berwenang mengurus serta mewakili CV dalam hubungan hukum dengan pihak ketiga. Sebaliknya, sekutu pasif pada prinsipnya hanya bertanggung jawab sebatas modal yang disetorkan, kecuali terbukti turut serta dalam pengelolaan perusahaan. Konsekuensinya, gugatan dalam sengketa hubungan industrial harus diajukan kepada sekutu yang memiliki kapasitas hukum untuk bertanggung jawab, bukan kepada CV sebagai badan usaha yang bukan badan hukum.

Perbandingan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 39/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sby dan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby menunjukkan bahwa putusan dalam perkara CV Wijaya telah merefleksikan penerapan prinsip pertanggungjawaban sekutu Persekutuan Komanditer secara tepat berdasarkan konstruksi hukum yang berlaku. Namun demikian, pertimbangan tersebut masih berorientasi pada aspek formal penentuan subjek hukum, sehingga berpotensi menghambat terpenuhinya hak-hak pekerja apabila gugatan tidak ditujukan kepada pihak yang memiliki kapasitas hukum untuk bertanggung jawab. Dengan mengingat, pandemi Covid-19 telah mereduksi kemampuan finansial pekerja sehingga meletakkan pekerja pada posisi yang relatif rentan dalam sengketa PHK. Oleh karena itu, diperlukan konsistensi penerapan prinsip pertanggungjawaban sekutu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar kepastian hukum berjalan seiring dengan terwujudnya perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

Saran

Dalih *force majeure* saat pandemi Covid-19 tidak serta merta menghapus pertanggungjawaban hukum Persekutuan Komanditer (CV) terhadap pekerja, melainkan hanya dapat menjadi dasar pembenaran terbatas yang tetap tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam perkara serupa, hakim pengadilan hubungan industrial perlu menunjukkan kekonsistensian dalam menilai *legal standing* pihak tergugat ketika pemberi kerja berbentuk CV. Demikian gugatan harus diarahkan kepada sekutu aktif dan kepada sekutu pasif hanya jika ada bukti keterlibatan dalam pengelolaan kepada para pekerja atau kuasa hukum. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lanjutan tentang harmonisasi hukum perusahaan dan hukum ketenagakerjaan dalam badan usaha non-badan hukum. Dengan demikian, diharapkan tercipta praktik penegakan hukum yang lebih

konsisten, berorientasi pada kepastian hukum, serta mampu mewujudkan perlindungan substantif dan keadilan bagi pekerja.

Daftar Pustaka

- Abhimantara, Ida Bagus, 'Kedudukan Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap) Sebagai Corporate Guarantee', *Notaire*, 2 (2019), 359 <<https://doi.org/10.20473/ntr.v2i3.16227>>
- Ahdiat, Adi, 'Tren PHK Di Indonesia Meningkat 2022-2024', *Databoks*, 2025
- Alhairi, Putra MA, 'Kajian Tanggung Jawab Sekutu Komanditer Dalam Pelunasan Hutang Perusahaan Melalui Kepailitan (Studi Kasus Putusan Nomor: 07/Pdt.Sus-Pailit/2015/ PN Niaga. Mdn)', *Otentik's: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 2 (2021), 132-45 <<https://doi.org/10.35814/otentik.v2i2.2110>>
- Anand, Ghansham, Angelina Uirianto, and Gabriele Edria Tjoputra, 'Provision of Corporate Guarantee Between a Bank and Commanditaire Vennootschap as Debt Insurer', *International Journal of Science and Society*, 5 (2023), 366-76 <<https://doi.org/10.54783/ijsoc.v5i3.756>>
- Angelia, and Gunardi Lie, 'Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5 (2024), 828-36 <<https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2.3189>>
- Anggraeni, RR Dewi, Iman Imanuddin, and Pendi Ahmad, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Di Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan', *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 10 (2023), 727-42 <<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i3.33529>>
- Arpangi, Arpangi, and Tajudeen Sanni, 'Redesigning the Principle of Justice in Labor Disputes', *Journal of Sustainable Development and Regulatory Issues (JSDERI)*, 3 (2025), 247-85 <<https://doi.org/10.53955/jsderi.v3i2.95>>
- Arsalan, Haikal, and Dinda Silviana Putri, 'Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal HAM*, 11 (2020), 39 <<https://doi.org/10.30641/ham.2020.11.39-50>>
- Aspan, Henry, Muhammad Isa Indrawan, and Ety Sri Wahyuni, 'The Authority of Active Partners and Passive Partners in the Company Type of Commanditaire Vennootschap', *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5 (2021), 310-13
- Avriandi, Erick, and Erikson Sihotang, 'Penerapan PP No. 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure', *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 5 (2022), 145-55 <<https://doi.org/10.34012/jihp.v5i2.2798>>
- Caballero Germain, Guillermo, 'The Distribution of Assets of a Limited Partnership', *Ius et Praxis*, 30 (2024), 198-217 <<https://doi.org/10.4067/So718-00122024000100198>>
- Cahyono, Akhmad Budi, 'Keppres 12/2020 Sebagai Dalil Force Majeure, Benarkah?', *Hukumonline*, 2020
- Cahyono, Joko, 'Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Ilmu Administrasi Dan*

- Manajemen*, 4 (2021)
- Diani, Rosida, and Mahendra Kusuma, 'Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap Atau CV) Sebagai Badan Usaha Dalam Kajian Hukum Perusahaan', *Justici*, 13 (2020), 79–87
- Dwi Aryanti Ramadhani, 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak', in *National Conference on Law Studies (NCOLS)* (Seminar UPN Veteran Jakarta, 2020)
- Garazi, Débora, '¿Socios o Empleados? Relaciones Laborales En El Sector Gastronómico y Vulneración de Derechos Laborales: El Caso de Las "Sociedades En Comandita" (Argentina, Mediados Del Siglo XX)', *Revista Paginas*, 16 (2024) <<https://doi.org/10.35305/rp.v16i42.902>>
- Guerrieri, Veronica, Guido Lorenzoni, Ludwig Straub, and Iván Werning, 'Macroeconomic Implications of COVID-19: Can Negative Supply Shocks Cause Demand Shortages?', *American Economic Review*, 112 (2022), 1437–74 <<https://doi.org/10.1257/aer.20201063>>
- Hendri Wahyudi, Nurlaily, and Triana Dewi Seroja, 'Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial', *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 18 (2023), 142–57 <<https://doi.org/10.33059/jhsk.v18i1.7467>>
- Hong, Carissa Patricia, and Christine S. T. Kansil, 'Tinjauan Terhadap Tanggung Jawab Sekutu Dalam CV Yang Mengalami Kepailitan', *MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2 (2024), 98–103 <<https://doi.org/10.57235/mantap.v2i1.1590>>
- Iqlima Thahirah, Maulidhina Amalia Fauziah, and Sumriyah Sumriyah, 'Realitas Prinsip Piercing The Corporate Veil Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance', *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik*, 1 (2023), 41–47 <<https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.viii.190>>
- Kamaluddin, Muhammad Aqil, 'History and Application of Piercing the Corporate Veil Doctrine: A Comparison Study between the United Kingdom and Indonesia', *Jurist-Diction*, 8 (2025), 227–46 <<https://doi.org/10.20473/jd.v8i2.71569>>
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 'Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia', 2021, 69
- Liputan 6.com, 'Kemnaker: 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19', 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19, 2021
- Machmud, Syahrul, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)
- Maswandi, Maswandi, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5 (2017), 36 <<https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>>
- Muhamad, Anis, Ramlani Lina Sinaulan, and Khalimi Khalimi, 'Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Pajak', *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2 (2023), 4667–76 <<https://doi.org/10.55681/sentri.v2i11.1778>>
- Mulyadi, Lilik, and Mohammad Saleh, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoritis, Praktik Dan Permasalahannya)*

- (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012)
- Muslih, Muslih, and Andre Febrian Perdana, 'Tinjauan Regulasi Persekutuan Firma Dan Persekutuan Komanditer Pada Tatanan Hukum Indonesia', *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, 8 (2023), 164–83 <<https://doi.org/10.24967/jcs.v8i1.2148>>
- Piri, Yoseph Ximenes, Lusy K. F. R. Gerungan, and Prisilia F. Worung, 'Tinjauan Hukum Tentang Efektivitas Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia', *Lex Privatum Jurnal Fakultas Hukum Unsrat*, 15 (2025)
- Putradianto, Mochammad Fauzan, and Yogo Pamungkas, 'Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Antara Suhardi Dibyo Trisworo Dan CV. Satria Buana Sakti', *Amicus Curiae*, 2 (2025), 92–103 <<https://doi.org/10.25105/jx218a93>>
- Putri, Indah Anggoro, Faizal Amir P Nasution, and Muhyiddin Muhyiddin, 'The Job Loss Insurance Program as a Government Policy Response to Address the Impact of National Economic Fluctuations and Layoffs', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19 (2024), 130–49 <<https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i2.393>>
- Putri, Rizha Claudilla, 'Bentuk Hukum Perusahaan Persekutuan Di Indonesia Dan Perbandingannya Di Malaysia', *Cepalo*, 4 (2020), 15–28 <<https://doi.org/10.25041/cepalo.v4n01.1913>>
- Rizki Simbolon, Julius Imanuel, Oki Berlin Roma Rezeki Sianturi, Glori Andika Lumban Gaol, Bryan Theofilus Gideon Waruwu, and Nourma Dewi, 'Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan', *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 6 (2023), 211–20 <<https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>>
- Rizky, Normalita, and Andari Yurikosari, 'Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia', *Amicus Curiae*, 1 (2024), 266–78 <<https://doi.org/10.25105/amicus.viii.19593>>
- Rumondang Siagian, Putri, . Saidin, Budiman Ginting, and Jelly Leviza, 'Licensed Rights of Well-Known Brands: Legal Rules of Limited Partnership's (Commanditaire Venootschap) Position', *KnE Social Sciences*, 2024 <<https://doi.org/10.18502/kss.v8i21.14762>>
- Sedek K.M, Melky, John Pieris, and Wiwik Sri Widiarty, 'Pembentukan Karakteristik Persekutuan Komanditer Di Indonesia Dalam Mewujudkan Keadilan', *Action Research Literate*, 8 (2024) <<https://doi.org/10.46799/ar.v8i7.449>>
- Sejati, Hono, 'Penyelesaian Perselisihan Di Pengadilan Hubungan Industrial', *Spektrum Hukum*, 15 (2018), 1 <<https://doi.org/10.35973/sh.v15i1.1107>>
- Sherly, Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, 'Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum', *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5 (2021), 310–27 <<https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>>
- Supeno, Supeno, 'Legal Capacity in Online Loan Transactions (The Study on Legal

- Personal Liability Theory)', *Annals of Justice and Humanity*, 1 (2023), 51-57
<<https://doi.org/10.35912/ajh.vii2.1347>>
- Suprajogi, Agus, Herfinitha Nurmala Lubis, Jalan Arjuna, Utara No, Tol Tomang, Kebon Jeruk, and others, 'Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Masa Pandemi Covid-19 Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Elektronik Universitas Esa Unggul*, 19 (2022), 368-79
<<https://doi.org/https://doi.org/10.47007/lj.v19i3.5912>>
- Supriyatin, Ukilah, and Nina Herlina, 'Tanggung Jawab Perdata Perseroan Terbatas (PT) Sebagai Badan Hukum', *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 8 (2020), 127
<<https://doi.org/10.25157/justisi.v8i1.3326>>
- Susetyo, Herman, 'Kedudukan Firma Dan CV Beserta Anggota Sekutunya Dalam Hukum Kepailitan', *Law, Development and Justice Review*, 4 (2021), 70-80
<<https://doi.org/10.14710/ldjr.v4i1.11958>>
- Theresia, Evelyne, 'Perkembangan Dan Status Kedudukan Hukum Atas Persekutuan Komanditer Atau Commanditaire Vennootschap (CV) Di Indonesia', *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 2022, 114-24
<<https://doi.org/10.54367/fiat.v3i1.2133>>
- Tsabita, Afiudin Ananda Ummie, Neisa Angrum Adisti, Ayu Puspasari, Dewi Indasari, Liza Utama, Muhamad Rasyid, and others, 'Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan*, 12 (2023), 48-58
<<https://doi.org/10.28946/rpt.v12i1.2441>>
- Zuhandika, Devi Andre, M. Syahrul Borman, and Nur Handayati, 'Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan Dengan Pekerja Dampak Penggabungan Perusahaan', *COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum*, 5 (2025), 1-13
<<https://doi.org/10.69957/cr.v5i06.2016>>