

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN (Analisis Putusan Perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk)

¹ Alviyan Purwadarma ² Dwi Bayu Setiawan ³ Helmy Imroattussholihah ⁴ Mailani Astuti
^{1,2,3,4} Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
¹alviyanpurwadarma@gmail.com

ABSTRAK

Tulisan ini membahas tentang Putusan Perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. Dalam putusannya untuk Perlindungan Hukum, Majelis Hakim mengadili dalam perkara Tenaga Kerja sepihak yang dalam permasalahannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan dengan cara tidak adil. Metode penelitian yang dipakai sebuah Putusan, Jurnal, dan Yuridis Normatif untuk mendekati, mengetahui, dan perkara tersebut. Hasil penelitian yang didapat dalam Putusan Perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, dikaitkan dengan tindakan Perusahaan yang tidak adil Memutus Hubungan Kerja kepada Karyawan secara sepihak. Maka putusan yang dihasilkan akan membebani kepada Perusahaan atas tanggung jawabnya. Pengadilan memberikan keputusan secara adil dalam permasalahan yang telah dilakukan oleh Perusahaan untuk mengganti kerugian kepada Karyawan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

This paper discusses Case Decision Number 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. In its decision for Legal Protection, the panel of judges tried in the case of unilateral Labor in which the problem was Termination of Employment (PHK) by the Company in an unfair manner. The research method used is a Decision, Journal, and Normative Juridical to approach, know, and the case. The results of the research obtained in Case No. 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, are related to the unfair actions of the Company in terminating employment to employees unilaterally. Then the resulting decision will burden the Company for its responsibility. The court gives a fair decision in the problems that have been committed by the Company to compensate employees.

Keywords: Legal Protection; Labor; Termination of Employment.

PENDAHULUAN

Rumah Sskit Islam Hidayatullah Yogyakarta merupakan sebuah Yayasan sosial yang menumpukan aktifitas dan kegiatan misi-misi soal sosial dan ibadah. Yayasan Hidayatullah yang didirikan oleh (alm) H. Umar Sjamhudi, SH. Yang berdiri pada pertengahan tahun 1999, Yayasan ini mengambil peran dalam bidang Kesehatan. Rumah Sakit ini secara resmi beroperasi sejak terbitnya surat ijin yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Pemerintah kota Yogyakarta Nomor 503/2152 tanggal 11 Oktober 2001, Rumah Sakit ini diresmikan langsung oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X pada tanggal 2 April 2002. Pada bulan Juli tahun 2002 pengelolaan Rumah Sakit ini berubah dari yang awalnya Yayasan berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT). Hal ini dikarenakan Yayasan tidak boleh mengelola unit bisnis yang bersifat profit oriented, peraturan tersebut tetuang pada Undang-Undang Nomor 16 tahun 2002.¹

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1, menjelaskan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha

¹ Direktorat e-busines Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta <https://www.goalkes.com/rumah-sakit/rs-islam-hidayatullah-yogyakarta> diakses pada 13 Oktober 2024.

dengan Pekerja, atau Buruh atau Serikat Pekerja atau Buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat Pekerja atau serikat Buruh dalam suatu Perusahaan, dan di pasal 3 ayat 1 diperjelas sebagaimana penyelesaian perselisihan berbunyi Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima". Dilihat dari dasar hukum tersebut sudah sangat jelas bahwa ada hak-hak bagi Karyawan yang harus dipenuhi oleh Perusahaan ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.²

Dalam hal ini ada aturan-aturan yang mengikat baik antara Karyawan maupun Perusahaan, di tengah antara Perusahaan dan Karyawan selalu ada negara yang menjadi penengah, bentuk negara menjadi penengah yaitu dengan mengeluarkan aturan-aturan yang tidak saling merugikan antara kedua belah pihak. Jelas pentingnya peran sebuah negara menjadi penengah, jika negara tidak berperan menjadi penengah bisa terjadi ketidak seimbangan antara Karyawan dengan Perusahaan.³ Sampai pada mengatur tentang hak upah, hak cuti, tunjangan hari raya, hak ketenagakerjaan dan hak pesangon ketika seorang Karyawan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh Perusahaan.

Adapun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai prosedur dalam Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sebelumnya seluruh pihak (Pengusaha, Buruh, Karyawan, dan Serikat Buruh) patut untuk melakukan usaha yang bertujuan untuk menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Apabila tidak dapat dihindari, maka Perusahaan serta Serikat Buruh atau Karyawan/Buruh melakukan perundingan.
3. Apabila perundingan yang dilakukan berhasil, lalu buat persetujuan Bersama.
4. Dan apabila perundingan yang dilakukan tidak berhasil, Perusahaan mengajukan penetapan yang disertai dengan alasan-alasan kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Dalam kasus yang terjadi pada perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk Penggugat (Karyawan) menuntut agar dalam Pemutusan Hubungan Kerja PT Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta memenuhi segala kewajibannya seperti pembayaran pesangon, kekurangan upah pada masa percobaan kerja selama 3 bulan, pengembalian uang jaminan, serta kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Internasional

METODE

Dalam penulisan Jurnal ini merupakan penelitian hukum secara Yuridis. Objek Jurnal yaitu putusan pengadilan, yaitu Putusan Perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk. Data yang digunakan yaitu berupa dari isi Putusan tersebut, Para Penerbit Jurnal, dan Undang-Undang Negara. Adapun bahan hukum yang dipakai yaitu, isi dari Putusan tersebut, untuk menemukan dan menjawab permasalahan dalam Jurnal atau Artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

POKOK PERKARA

Dalam pokok perkara perselisihan tersebut, Saksi pertama yang bernama Anggit Risdiharjo menyatakan dia adalah kerabat kerja dengan jabatan sebagai Driver dari Rumah Sakit, maka dia dapat memberikan keterangan kepada Majelis Hakim yang menyatakan Karyawan bekerja di perusahaan dengan masa percobaan, kemudian menandatangani kontrak kerja, dan Karyawan bekerja di Rumah Sakit Islam Hidayatullah selama 5 (lima) tahun.⁴ Menurut keterangan Saksi, bahwa Rumah Sakit menawarkan cuti pada masa Covid-19 dan Perusahaan memberikan tanda tangan kontrak kerja dalam setiap tahunnya. Para karyawan Rumah Sakit juga menerima slip gaji yang ada potongan BPJS, beserta tunjangan hari raya sebesar 50%. Saksi juga menyatakan dia tidak mengetahui besaran gaji si Karyawan tersebut, akan tetapi yang diketahui besaran gaji dengan standar Upah Minimum Regional.⁵

Selanjutnya keterangan Saksi kedua yang bernama Airin Ratna Ningtyas, S.E menerangkan bahwa Penggugat (Karyawan) bekerja di Rumah Sakit sebagai Kesekretariatan, bahwa status Penggugat (Karyawan) itu sebagai Pekerja Kontrak, bahwa Saksi mengetahui Penggugat cuti di luar ketentuan perusahaan, dan benar setiap Penggugat (Karyawan) kontrak harus habis kontrak selama 1 tahun, untuk melakukan perpanjangan perjanjian kontrak lagi dengan Perusahaan.⁶

Putusan terhadap Eksepsi Perusahaan (Tergugat) tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pada hakikatnya Eksepsi Perusahaan tersebut bukanlah menyangkut Kewenangan Absolut maupun Relatif, akan tetapi termasuk dalam Kategori Eksepsi lain diluar masalah kewenangan, sebab pihak Perusahaan (Tergugat) pada prinsipnya mengakui dan membenarkan Pengadilan Hubungan Industrial. Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berwenang untuk memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara tersebut.⁷

Pada pokok perkaranya adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana terdapat dalam Surat Gugatan.⁸ Bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat (Karyawan) menuntut hak-haknya yang belum dibayarkan oleh Perusahaan antara lain:

⁴ Halaman 21 dari 46 hal putusan perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PNYyk

⁵ Halaman 22 dari 46 hal putusan perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PNYyk

⁶ Halaman 25 dari 46 hal putusan perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PNYyk

⁷ Halaman 27 dari 46 hal putusan perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PNYyk

⁸ Halaman 30 dari 46 hal putusan perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PNYyk

- 1.) Upah Pesangon
- 2.) Uang Penghargaan Masa Kerja
- 3.) Uang Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4.) Uang E-Kurangan Upah pada masa percobaan
- 5.) Uang Penggantian Hak
- 6.) Sisa Uang Jaminan

Penggugat (Karyawan) telah mengajukan seorang saksi bernama Anggit Risdiharjo yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai dengan agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah. Untuk menguatkan dalil sangkalannya, Tergugat (Perusahaan) telah mengajukan alat bukti surat sebanyak 18 (delapan belas) surat yang diberi tanda bukti T-I sampai dengan T-18.

Alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat (Perusahaan) tersebut secara keseluruhan sesuai dengan aslinya dan bukti-bukti surat di atas telah dibubuhi materai serta diteliti dalam persidangan dan perusahaan telah mengajukan seorang saksi bernama Airin Ratnaningtyas, SE yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dan disumpah sesuai dengan agamanya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah.⁹

Berdasarkan alat bukti yang disampaikan oleh para pihak dalam Persidangan, Majelis Hakim menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

- 1.) Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Hubungan Kerja.
- 2.) Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Rumah Sakit Islam Hidayatullah sejak tanggal 1 Agustus 2015 sebagai Tenaga Pelaksana Kesekretariatan.

Bahwa upah terakhir yang diterima Penggugat pada bulan April 2020 sebesar: Rp.2.090.189, (dua juta sembilan puluh ribu seratus delapan puluh sembilan rupiah).

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN

Pada pokok perkara Nomor 11/Pdt.Sus-Phi/2023/PN Yyk, Hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat (Karyawan) dengan memerintahkan kepada Tergugat (Perusahaan) untuk membayarkan hak Penggugat (Karyawan) secara tunai dengan jumlah Rp. 25.682.725,00 (Dua Puluh Lima Juta Enam Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Lima Rupiah). Dengan perincian sebagai berikut:

- 1.) Uang Pesangon $Rp.2.090.189 \times 6$: = Rp.12.541.134,-
- 2.) Uang Penghargaan Masa Kerja $Rp.2.090.189 \times 2$: = Rp.4.180.378,-
- 3.) Sisa Uang Jaminan $Rp.2.000.000 - Rp.1.191.000$: = Rp.809.000,-
- 4.) Kekurangan upah masa Percobaan Kerja selama 3 bulan UMK tahun 2015:
 $Rp.1.302.500 - Rp.600.000 = Rp.702.500 \times 3$: = Rp.2.107.500,-
- 5.) Gaji selama di Rumahkan atau di Cutikan: $Rp.2.090.189 \times 4 \times 50 \%$ = = Rp.4.180.378,-

⁹ Halaman 31 dari 46 hal putusan perkara nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PNYyk

6.) Penggantian Hak:

- Cuti tahunan: 8 hari yaitu:= Rp.160.335,-
- Kekurangan THR Juni 2020: Rp.2.090.189 - Rp.300.000:= Rp.1.704.000,-
- Jumlah Rp.25.682.725,-

Berdasarkan Hakim mengambil Keputusan untuk memenangkan putusan Penggugat (Karyawan) artinya Hakim telah memberikan Perlindungan Hukum terhadap Penggugat (Karyawan). Maka penggugat (Karyawan) mendapatkan Hak yang di gugatkan.

KESIMPULAN

Dari fakta yang telah diuraikan, Hakim dapat memutus pokok perkara dengan mempertimbangkan dan memastikan bahwa hak dasar Karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja tetap terlindungi dan terjaga meski mereka kehilangan pekerjaannya, kemudian perlindungan Hak Asasi Manusia bagi Karyawan yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja dapat memastikan bahwa yang dilakukan dengan alasan masuk akal dan melalui proses yang adil. Hal ini dikaitkan dalam putusan perkara Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk dengan eksepsi yang menyatakan menolak Eksepsi Tergugat (Perusahaan) untuk seluruhnya. Dalam pokok perkara tersebut Hakim telah mengabulkan Tindakan Hukum Penggugat (Karyawan), menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat (Perusahaan) kepada Penggugat (karyawan) sejak tanggal 1 September 2020. Dalam Putusan tersebut memerintahkan kepada Tergugat (perusahaan) untuk membayar hak Penggugat (Karyawan) secara tunai dan sekaligus dengan sejumlah Rp25.682.725,00 (dua puluh lima juta enam ratus delapan puluh dua ribu tujuh ratus dua puluh lima rupiah). Hakim juga memberikan hak kepada Penggugat (Karyawan), seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang jaminan, dan gaji selama dirumahkan beserta kekurangan lainnya. Dengan Hakim mengabulkan gugatan Penggugat (Karyawan), maka Hakim telah memberikan Perlindungan Hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Pasal 39 ayat (2). Jakarta
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 81. Jakarta
- Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat (1). Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Internasional

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal 156 Jo, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022
Tentang Cipta Kerja. Jakarta

Website

Putri, T. L. (2023, Mei 10). *detikedu*. Diambil kembali dari detik.com: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6714147/mengenal-unsur-unsur-perlindungan-hukum>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2024.

Rangkuti, M. (2023, Agustus 2). *Perlindungan Hukum Indonesia : Pengertian, Aspek, Unsur, dan Contoh*. Diambil kembali dari Fahum.Umsu: <https://fahum.umsu.ac.id/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2024.

Selatan, D. K. (2023, September 7). *Pengertian Tenaga Kerja dan Unsur Penting di Dalamnya*. Diambil kembali dari SiLoker Disnaker Tapanuli Selatan: <https://bursakerja.naker.tapselkab.go.id/post/pengertian-tenaga-kerja-dan-unsur-penting-di-dalamnya#>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2024.

Putra, W. H. (2023, Mei 16). *Pemutusan kontrak kerja*. Diambil kembali dari jdih.magelangkab: https://jdih.magelangkab.go.id/olc/Home/post_detail/pemutusan-kontrak-kerja-1684202185.