

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK
(Studi Putusan Nomor 626K/PDT.SUS-PHI/2020)**

Bayu Nirpana, Heriyandi, Jelita Hutasoit, Retno Kurniasih,
Soterida Christiniat Hia

Mahasiswa Magister Hukum Universitas Pamulang
jelitahutasoit.sh@gmail.com

Abstrak

Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan sampai saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak di tingkat kasasi dengan Nomor 626K/PDT.SUS-PHI/2020. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yuridis normatif (*doctrinal legal research*) yang dilakukan dengan cara studi pustaka (*library research*) berupa data sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah Hakim yang memutus perkara ini dalam Tingkat Pertama sampai Tingkat Kasasi di Mahkamah Agung berpendapat bahwa pembatalan terkait Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan Permohonan Tergugat untuk pumutusan hubungan kerja karena tidak harmonis lagi dalam gugatan Rekonvensi telah tepat dan benar memenuhi syarat-syarat berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Kata Kunci: PHK, Pekerja, Putusan

Abstract

Employment problems are a problem that tends to be unresolved to date, even though there have been many efforts to overcome them. This study aims to analyze the legal protection of workers for unilateral termination of employment (PHK) at the cassation level with Number 626K/PDT.SUS-PHI/2020. In this study, a normative juridical research method (doctrinal legal research) was used which was carried out by means of library research in the form of secondary data. The results of this study are the Judges who decided this case in the First Level to the Cassation Level at the Supreme Court were of the opinion that the cancellation related to the Letter of Termination of Employment and the Defendant's Application for Termination of Employment because it was no longer harmonious in the Reconvention lawsuit had correctly and correctly fulfilled the requirements based on provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 2 of 2004 for Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI).

Keyword: PHK, Employment, Decision

Latar Belakang

Penduduk Indonesia semakin hari semakin bertambah banyak, seiring dengan itu maka kebutuhan akan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi penduduk untuk memperoleh pendapatan dan mempertahankan hidupnya.¹ Masalah 1 ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan.³ Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya (Sutedi, 2009:65). Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja berdasarkan pendapat Djumialdji (2005:44).⁴

Aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak telah diterangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1,2,3), pasal 155 ayat (1) dan pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya PHK Sepihak. Menurut ketentuan pasal 151 ayat (1) yang menerangkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 151 ayat (2) juga menguraikan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindarkan wajib dilakukan perundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya, menurut pasal 151 ayat (3) apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).⁵

¹ Susanto, Susanto. "Kedudukan Hasil Audit Investigatif Pada Kekayaan Badan Usaha Milik Negara Persero Dalam Hukum Pembuktian Pidana di Indonesia." *Jurnal Cita Hukum* 6.1 (2018): 139-162.

² Iqbal, Muhamad. "Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuesni Negatif Perkembangan Interkasi Manusia." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.

³ SUSANTO, SUSANTO, Sarwani Sarwani, and Slamet Afandi. "Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)." *Inovasi* 1.1 (2018).

⁴ Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.

⁵ Iqbal, Muhamad. "Perkembangan kejahatan dalam upaya penegakan hukum pidana: Penanggulangan kejahatan profesional perdagangan organ tubuh manusia." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).

Adapun lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang dimaksud adalah Mediasi, Arbitrase, Konsiliasi dan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal-hal mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur lebih jauh di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.⁶

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut ini, maka kami melakukan penelitian yang tertuang dalam karya ilmiah dengan judul, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak (Studi Putusan Nomor 626k/Pdt.Sus-Phi/2020).”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan pedoman pembahasan adalah: “Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak?”

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah penelitian yuridis normatif (*doctrinal legal research*) yang dilakukan dengan cara studi pustaka (*library research*) berupa data sekunder. Penyajian data merupakan gambaran atas perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak melalui studi putusan Nomor 626K/PDT.SUS-PHI/2020 yang sudah inkrah sampai tahap banding.

Pembahasan

1. Kasus Posisi

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini berawal dari keputusan PT. Hitachi Construction Machinery Indonesia (selanjutnya disebut “**Tergugat**”) melayangkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Achmad Nurudholam (selanjutnya disebut “**Penggugat**”) tanggal 12 Oktober 2018 dengan alasan melakukan ancaman terhadap Perusahaan untuk melakukan mogok kerja, tidak bersedia kerja lembur, dan melakukan aksi demo, surat mana yang telah dikirimkan melalui email kepada Perusahaan tanggal 5, 7 dan 9 Oktober 2017. Ancaman mana yang telah mengakibatkan ketidaktenteraman Pengusaha sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Bab X Pasal 91 Ayat 15. Adapun dasar alasan Tergugat melakukan PHK sepihak terhadap Penggugat, dikarenakan Penggugat melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Hitachi Construction Machinery Indonesia (PT. HCMI). Dalam gugatan perdata khusus tersebut, Tergugat juga melakukan gugatan Rekonvensi terhadap Penggugat. Setelah pembacaan amar putusan pertama Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg. pada tahun 2019, Penggugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dengan Nomor 626K/PDT.SUS-PHI/2020 karena merasa tidak adil atas putusan yang diberikan.

⁶ Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.

2. Perlindungan Hukum Terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak

Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Maulinda, & Dahlan, 2016). Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi.⁷

Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain : *Pertama*, perlindungan hukum pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Kedua*, perlindungan hukum pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja berhak mendapat upah atau uang pesangon serta hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Kosidin, 1999:25).

3. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Sengketa

- a. Pada putusan tingkat pertama gugatan Konvensi, Hakim memberikan pertimbangan hukum yang dianggap adil yaitu dasar Tergugat melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat dengan dalil melanggar Perjanjian Kerja Sama antara Penggugat dan Tergugat jika dilihat dari substansi Pasalnya sesungguhnya dapat dipersamakan PHK kesalahan berat. Dasar alasan mendesak yang digunakan Tergugat tidak bisa dijadikan dasar untuk melakukan PHK sepihak kepada Penggugat. Tindakan Tergugat tersebut tidak memenuhi Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Sementara dalam gugatan Rekonvensi, Hakim menimbang bahwa bukti-bukti dalam gugatan rekonvensi tidak diajukan secara sendiri-sendiri melainkan menggunakan bukti-bukti konvensi.
- c. Pada putusan tingkat kasasi, permintaan Penggugat untuk diperkejakan kembali ditolak Hakim dengan dalil bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi.

4. Analisis Putusan

Dalam putusan pertama Nomor 211/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg., Hakim memutuskan untuk mengabulkan sebagian gugatan Konvensi, dan sebagian gugatan Rekonvensi. Hakim memutuskan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat batal demi hukum, dan Penggugat berhak

⁷ Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).

menerima kompensasi PHK, Upah Proses, dan THR tahun 2019 seperti yang diminta Penggugat dalam posita gugatannya. Dalam gugatan Rekonvensi, hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena sudah tidak harmonis.⁸

Dalam putusan tingkat dua (kasasi) 626K/PDT.SUS-PHI/2020, menolak permohonan Penggugat untuk bekerja kembali dikarenakan hubungan kerja yang sudah tidak harmonis lagi.⁹

Hakim yang memutus perkara ini dalam Tingkat Pertama sampai Tingkat Kasasi di Mahkamah Agung berpendapat bahwa pembatalan terkait Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan Permohonan Tergugat untuk pemutusan hubungan kerja karena tidak harmonis lagi dalam gugatan Rekonvensi di tingkat pertama telah tepat dan benar memenuhi syarat-syarat berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Penutup

1. Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dilakukan karena salah satu pihak yaitu Pekerja, melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pengusaha dan Pekerja. Hak-hak para pekerja dilindungi negara melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seorang pekerja tidak boleh diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan dasar alasan keadaan terdesak terhadap kesalahan berat yang dilakukan pekerja jika tidak disertai putusan dari pengadilan yang menyatakan suatu perbuatan tersebut adalah tindak pidana. Hakim yang memutus perkara ini berpendapat bahwa pembatalan terkait Surat Pemutusan Hubungan Kerja dan Permohonan Tergugat untuk pemutusan hubungan kerja karena tidak harmonis lagi dalam gugatan Rekonvensi telah tepat dan benar.

2. Saran

Kepada Pengusaha di Indonesia supaya melakukan perundingan dengan Pekerja ketika membuat Perjanjian Kerja Bersama sehingga masing-masing pihak memahami hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja yang terjalin.

Kepada pembuat Peraturan Perundang-undangan untuk dapat meninjau kembali tentang Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang kesalahan berat yang dilakukan pekerja, karena adanya putusan MK Nomor 012/PUU- I/2003 membuat Pasal tersebut menjadi kabur bagi Pekerja sehingga tidak mendapat kepastian hukum.

⁸ Susanto, Muhamad Iqbal. "Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia." *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi* 2.2 (2019): 225-237.

⁹ Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.

Daftar Pustaka

- Djumialdji, FX. (2005). *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.
- Iqbal, Muhamad. "Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuesni Negatif Perkembangan Interkasi Manusia." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.
- Iqbal, Muhamad. "Perkembangan kejahatan dalam upaya penegakan hukum pidana: Penanggulangan kejahatan profesional perdagangan organ tubuh manusia." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).
- Keputusan Menteri Pekerja Nomor 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan
- Kosidin, Koko. (1999), *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Maulinda, Rizka., dkk. (2016). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU. Kanun; Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.18, (No.3).
- Raharjo, Satjipto. (2000). *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). *Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.
- Susanto, Muhamad Iqbal. "Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia." *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi* 2.2 (2019): 225-237.
- Susanto, S. (2019). *Eksekusi Putusan Tanpa Hadirnya Tergugat (Studi Kasus Cv. Global Mandiri Sejahtera). Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2).
- Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." *Proceedings Universitas Pamulang* 1.1 (2020).
- SUSANTO, SUSANTO, Sarwani Sarwani, and Slamet Afandi. "Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)." *Inovasi* 1.1 (2018).
- Susanto, Susanto. "Kedudukan Hasil Audit Investigatif Pada Kekayaan Badan Usaha Milik Negara Persero Dalam Hukum Pembuktian Pidana di Indonesia." *Jurnal Cita Hukum* 6.1 (2018): 139-162.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
(PPI)