

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Pengusaha terhadap Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 37 K/Pdt.Sus-PHI/2016)

Termination of Work (Layoff) Unilaterally by Employers Against Workers in Terms of Law No. 13 Year 2003 about The Employment (Case Study of Decision Number 37 K/Pdt. Sus-PHI/2016)

¹Ira Ardi Sari, ²Deddy Effendi

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹iraardisari@gmail.com

Abstract. Termination of work (LAYOFF) unilaterally made by the company against the workers for no apparent reason resulted in workers feel aggrieved because of termination of employment relationships (LAYOFFS) are not in accordance with law No. 13 Year 2003 About Employment. As is the case of the termination of relations work (LAYOFF) unilaterally committed PT. MESTIKA KARUNIA UTAMA MEDAN against workers. Workers who experienced any termination of employment relationships (LAYOFFS) unilaterally should get the rights that have been arranged according to applicable laws. Methods used the methods Normative Juridical approach, the specs are Descriptive analytical, research phase using research libraries by examining the ruling Number 37K/Pdt-Sus-PHI/2016, the collection of data with the primary law materials consists of several rules and secondary legal materials consists of several text books, as well as legal materials tertiary form of legal dictionaries and articles from the internet, the last data analysis techniques with Qualitative Analysis. Conclusions from the study's verdict Number 37K/Pdt-Sus-PHI/2016 Termination of work (LAYOFF) unilaterally committed against workers of the company does not comply with article 161 paragraph (2) of Act No. 13 year 2003 Concerning Employment. And termination of employment relationships (LAYOFFS) are exercised without any errors because the worker is entitled to his or her rights in accordance with the provisions) Act No. 13 year 2003 Concerning Employment.

Keywords: Termination Of Employment Relationships, Employment, Workers ' Rights.

Abstrak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja tanpa alasan yang jelas mengakibatkan pekerja merasa dirugikan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana kasus yang terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan PT. MESTIKA KARUNIA UTAMA MEDAN terhadap perkerjanya. Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak harus mendapatkan hak-hak yang telah diatur sesuai undang-undang yang berlaku. Metode yang digunakan metode pendekatan Yuridis Normatif, spesifikasi bersifat Deskriptif Analitis, tahap penelitian menggunakan penelitian kepustakaan dengan mengkaji Putusan Nomor 37K/Pdt-Sus-PHI/2016, pengumpulan data dengan bahan hukum primer terdiri dari beberapa peraturan dan bahan hukum sekunder terdiri dari beberapa teks berupa buku, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan artikel-artikel dari internet, terakhir teknik analisis data dengan Analisis Kualitatif. Kesimpulan dari kajian Putusan Nomor 37K/Pdt-Sus-PHI/2016 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja tidak sesuai dengan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut dilakukan tanpa adanya kesalahan karena para pekerja berhak atas hak-hak nya sesuai dengan ketentuan) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Hak Pekerja.

A. Pendahuluan

Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau

diakhiri oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu mejadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kehadiran Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai perlindungan hukum kepada pihak pekerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan oleh pengusaha jika terdapat alasan-alasan tertentu sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik yang telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), ataupun yang sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) termasuk kategori perselisihan hubungan industrial, yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹ Adapun objek sengketa dari perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah mengenai sah atau tidak sahnya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan besaran kompensasi yang timbul jika pemutusan hubungan

kerja (PHK) tersebut terjadi.

Salah satu perselisihan yang terjadi di PT.MESTIKA KARUNIA UTAMA MEDAN adalah perselisihan karena pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana secara tiba-tiba pengusaha PT.MESTIKA KARUNIA UTAMA MEDAN mengeluarkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja mengundurkan diri padahal kenyataannya pekerja tidak pernah mengajukan surat pengunduran diri bahkan menandatangani surat pengunduran diri tersebut. Kasus tersebut akhirnya diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dengan putusan: Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, dan Penggugat tidak berhak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). Kasus mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) diatas menarik perhatian penulis karena ketentuan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan oleh pengusaha jika terdapat alasan-alasan tertentu sehingga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), baik yang telah diatur dalam perjanjian kerja (PK), ataupun yang sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya tujuan penelitian sebagai berikut Untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja ditinjau dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Untuk mengetahui putusan nomor : 37 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tentang gugatan dari pekerja terhadap pengusaha di PT.

¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1.

Mestika Karunia Utama Medan ditinjau dari UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Landasan Teori

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.”

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan: pekerja telah melakukan kesalahan berat; pekerja yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri; pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja; pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena

perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus; pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit; pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena telah memasuki usia pension; dan apabila pekerja yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih tanpa keterangan secara tertulis oleh pengusaha.³

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa;

“perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.”

Prosedur untuk menyelesaikan perselisihan secara umum terbagi dua: *Tahap pertama*, penyelesaian dilakukan dengan musyawarah dan berunding bersama antara pekerja dan pengusaha yang terlibat, baik diperantai pihak ketiga yang bersifat netral maupun tidak (non litigasi) apabila tahap pertama ini tidak mampu menyelesaikan perselisihan, maka barulah dibenarkan menggunakan, *Tahap Kedua*, yaitu pengadilan dengan menggunakan hukum acara sebagaimana ditentukan Undang-Undang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

² Abdul R. Saliman, *Loc.cit.*, Hlm. 278.

³ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ketentuan dari Pasal 161 ayat (2) bahwa pekerja sebelum mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) haruslah diberikan surat peringatan terlebih dahulu yang berlaku dalam jangka waktu 6 (enam) bulan. Dalam hal ini berdasarkan keterangan dari Penggugat bahwa Penggugat tidak mendapatkan teguran/surat peringatan dari pihak perusahaan baik lisan maupun tertulis, sehingga tindakan dari pihak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja telah terang dan nyata menunjukkan bahwasanya tindakan dari pihak perusahaan tersebut adalah

tindakan yang sewenang-wenang. Pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, padahal selama pekerja bekerja di perusahaan tersebut selalu bekerja dengan baik, penuh rasa tanggung jawab, menaati peraturan yang berlaku serta tidak pernah melakukan pelanggaran apapun terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan.

Pihak perusahaan pada saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak memberikan 3 (tiga) bulan gaji dengan mentransfer ke rekening masing-masing Penggugat sebagai uang pisah. Berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan lamanya masa kerja. Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat kepada para Penggugat dilakukan tanpa adanya kesalahan para Penggugat, karenanya para Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta upah proses 4 (empat) bulan sejak bulan April 2015 sampai dengan bulan Juli 2015.

D. Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja dalam putusan nomor 37 K/Pdt.Sus-PHI/2016, bermula dari tindakan pengusaha yang memaksa para pekerja untuk menandatangani surat penguduran diri tanpa adanya teguran atau surat peringatan sebelumnya dan mentransfer 3 (tiga) bulan gaji sebagai uang pisah. Tindakan dari pihak perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja telah menunjukkan bahwasanya tindakan

tersebut adalah tindakan yang sewenang-wenang tanpa mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Putusan Nomor 37 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tentang gugatan dari pekerja terhadap pengusaha di PT. Mestika Karunia Utama Medan, terbukti *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Karena tidak ada bukti surat pengunduran diri dari Penggugat serta para Penggugat telah membantah pengunduran diri. Dan bukti T-3 dan T-7 berupa transfer uang pisah tidak dapat membuktikan bahwa para Penggugat telah setuju adanya pengunduran diri dengan kompensasi 3 bulan upah karena uang pisah tersebut ditransfer secara sepihak oleh Tergugat kepada para Penggugat. Maka dapat diperoleh fakta hukum bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat dilakukan tanpa adanya kesalahan.

E. Saran

1. Seharusnya pihak pengusaha bersikap adil terhadap semua pekerja sehingga menimbulkan keselarasan dalam sebuah perusahaan. Selain itu, antara pekerja dan pengusaha harus saling melaksanakan hak dan kewajibannya agar tujuan dari perjanjian kerja terlaksana dengan baik. Dan sebagai pihak perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus berdasarkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera didalamnya, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.
2. Hakim dalam memberikan putusan harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan

yang telah ada selain itu hakim harus memiliki pengetahuan yang luas sehingga dalam memberikan putusan akan bersikap adil dan objektif.

Daftar Pustaka

Buku :

- Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- H.Zainal Asikin, H.Agusfian Wahab, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Peraturan Perundang-undangan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial