

**Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Melalui Whatsapp Di PT.  
Saraswanti Indoland Development Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun  
2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor  
2/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn Yyk)**

Termination Of Employment Through Whatsapp At PT. Saraswanti Indoland  
Development Reviewed From Law No. 13 Of 2003 About Employment (Case Study  
Number Decision 2/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn Yyk)

<sup>1</sup>Gilang Amballo, <sup>2</sup>Deddy Effendy

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>gilangamballo@gmail.com, <sup>2</sup>deddy\_effendy@gmail.com*

**Abstract.** Humans as social beings need a variety of needs to survive. In order to fulfill their needs, humans are required to work. Often problems occur in the world of work such as Termination of Employment (PHK). PT. Saraswanti Indoland Development carries out an act that is not commendable by carrying out unilateral layoffs through WhatsApp messaging devices. The tool used to dismiss this case caused injustice where the legal strength of WhatsApp was unclear and how the legal consequences of the layoffs occurred. This study uses a normative juridical method, focusing on library data or secondary data relating to problems in Law No. 13 of 2003 Employment (UUK) and has a descriptive analytical research specification and conducts data analysis using qualitative normative analysis based on legislation that applies as a positive law and legal understanding related to the above layoffs. Layoffs in this case can be said to be invalid or null and void because WhatsApp as a tool for unilateral layoffs in this case does not have strong legal force and has legal consequences where the employer as the party who laid off must reinstate workers who have laid off and if they refuse to reinstatement, the employer must provide some severance pay as stipulated in Article 156 UUK.

**Keywords:** Termination of Employment, WhatsApp, Legal Strength, Legal Effect.

**Abstrak.** Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan beragam kebutuhan untuk bertahan hidup. Demi memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dituntut untuk bekerja. Sering kali terjadi permasalahan dalam dunia kerja seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PT. Saraswanti Indoland Development melakukan suatu tindak yang tidak terpuji dengan melakukan PHK sepihak melalui alat penyampai pesan WhatsApp. Alat yang digunakan untuk melakukan PHK pada kasus ini menimbulkan ketidakadilan dimana tidak jelasnya kekuatan hukum dari WhatsApp itu sendiri dan bagaimana akibat hukum yang terjadi dalam PHK tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, menitik beratkan kepada data kepustakaan atau data sekunder yang berkaitan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan memiliki spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analitis serta melakukan analisis data menggunakan analisis normatif kualitatif yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif dan pengertian hukum yang terkait dalam PHK diatas. PHK dalam kasus ini dapat dikatakan tidak sah atau batal demi hukum dikarenakan WhatsApp sebagai alat untuk melakukan PHK sepihak dalam kasus ini tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat dan berakibat hukum bagi pengusaha sebagai pihak yang melakukan PHK harus mempekerjakan kembali pekerja yang ia PHK dan apabila menolak untuk mempekerjakan kembali maka pihak pengusaha harus memberikan sejumlah uang pesangon seperti yang diatur dalam Pasal 156 UUK.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, WhatsApp, Kekuatan Hukum, Akibat Hukum.

#### **A. Pendahuluan**

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan beragam kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan manusia sendiri sangatlah bermacam-macam sesuai dengan gaya

hidup manusia itu sendiri, namun sejatinya manusia memiliki kebutuhan tiga kebutuhan yang paling mendasar

yaitu Sandang, pangan, dan papan<sup>1</sup>. Manusia untuk memenuhi kebutuhannya, mereka sering kali melakukan perbuatan hukum antar manusia seperti bekerja. Perbuatan hukum adalah perbuatan manusia yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menimbulkan hak-hak dan kewajiban.<sup>2</sup>

Setiap orang yang bekerja akan mendapatkan upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan orang tersebut. Menurut Pasal 1 angka (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), pengertian upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam dunia kerja, sering kali kita mendengar permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pengusaha sebagai yang memberi pekerjaan kepada pekerja atau buruh. PHK merupakan masalah yang cukup besar bagi perekonomian di Indonesia karena berdampak pada pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Masalah PHK ini sangatlah mempengaruhi kelangsungan hidup manusia itu sendiri sehingga harus diambil tindakan untuk mencegah agar tidak PHK apabila memang benar-benar tidak memaksa.

Kehidupan di era globalisasi ini, teknologi sudah sangat

berkembang sebagai alat yang memudahkan manusia dalam menjalankan aktifitas sehari-harinya. Teknologi yang terus berkembang dapat membantu manusia untuk dapat bekerja lebih cepat, hasil yang bagus, dan mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi di lapangan. Informasi yang dapat diterima lebih cepat oleh masyarakat dengan adanya media-media yang mudah di akses oleh semua orang sehingga setiap individu tidak harus lagi bertatap muka untuk menyampaikan pesan-pesan penting.

PT. Saraswanti Indoland Development sebagai pemilik The Alana Yogyakarta Hotel and Convention Center, melakukan PHK kepada salah satu pegawainya yang bernama Syamsul Kurniawan. PT. Saraswati Indoland Development melakukan PHK secara sepihak terhadap Syamsul Kurniawan dengan cara yang tidak layak, yaitu menggunakan aplikasi media sosial yang bernama WhatsApp.

Dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatakan bahwa PHK haruslah dirundingkan terlebih dahulu antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang bersangkutan. PT. Saraswati Indoland Development sebagai pengusaha tidak mengajak merundingkan terlebih dahulu terhadap Syamsul Kurniawan sebagai pekerja atau buruh yang bekerja kepadanya. Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengharuskan setiap pengusaha yang akan melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran haruslah diberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Tujuan dari penelitian ini ntuk mengetahui dan menganalisis kekuatan hukum dari aplikasi WhatsApp sebagai alat untuk melakukan PHK di PT.

<sup>1</sup> Hariwijaya Soewandi, 1991, *Ilmu Alamiah Dasar*, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur, Hlm. 211–213

<sup>2</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hlm. 291

Saraswati Indoland Development dan akibat hukum yang muncul atas PHK yang dilakukan melalui WhatsApp di PT. Saraswati Indoland Development yang dihubungkan dengan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN YYK.

## B. Landasan Teori

Hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk di dalamnya proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan.<sup>3</sup>

mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>4</sup>

dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun

14 2003).

PHK bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab:

1. Dengan adanya PHK, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Bagi pekerja Per Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja mencapai usia pensiun
4. Pekerja meninggal dunia

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersebut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Pengusaha dalam melakukan PHK terhadap Pekerja diharuskan untuk memberikan sejumlah uang

<sup>3</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, Hlm. 1

<sup>4</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, Hlm. 15

pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan lain-lainnya seperti yang disebutkan dalam Pasal 156 UUK.

WhatsApp Messenger adalah proses untuk ponsel cerdas (smartphone). WhatsApp Messenger merupakan aplikasi pesan lintas platform yang memungkinkan seseorang bertukar pesan tanpa biaya SMS, karena WhatsApp Messenger menggunakan paket data internet yang sama untuk e-mail, browsing web, dan lain-lain. Aplikasi WhatsApp Messenger menggunakan koneksi internet 3G, 4G atau WiFi untuk komunikasi data. Dengan menggunakan WhatsApp, semua orang dapat melakukan percakapan online, berbagi file, bertukar foto dan lain-lain.<sup>5</sup>

Kekuatan hukum dari suatu ketentuan yang ditetapkan berkaitan dengan kepastian akibat hukum dari hukum atau ketentuan hukum yang ditetapkan. Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum.<sup>6</sup> Karena suatu peristiwa hukum disebabkan oleh perbuatan hukum, sedangkan perbuatan hukum juga dapat melahirkan hubungan hukum, maka akibat hukum juga dapat dikatakan sebagai akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu perbuatan hukum dan/atau hubungna hokum.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada dasarnya, pengusaha diharuskan pula memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut terlebih dahulu sebelum melakukan PHK. Pernyataan

tersebut ditinjau dari Pasal 161 UUK 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.

Berdasarkan keterangan Syamsul Kurniawan sebagai seorang penggugat, ia sama sekali tidak mendapatkan surat peringatan dan langsung mendapatkan pesan melalui WhatsApp untuk tidak masuk kerja lagi hanya karena ada tamu yang komplain kehilangan uang sebesar Rp 100.000,- yang hingga saat ini belum dapat dibuktikan apakah tamu tersebut benar-benar kehilangan atau lupa menaruh atau sudah membelanjakannya dan tidak dilakukan pemeriksaan lebih lanjut oleh pihak tergugat.

Alat yang digunakan oleh PT. Saraswanti Indoland Development untuk melakukan PHK dalam kasus ini menggunakan aplikasi penyampai pesan WhatsApp. WhatsApp merupakan [aplikasi](#) pesan untuk [ponsel cerdas](#) (*smartphone*). WhatsApp merupakan [aplikasi](#) pesan lintas platform yang memungkinkan seseorang bertukar [pesan](#) tanpa biaya [SMS](#), karena WhatsApp menggunakan paket data internet yang

<sup>5</sup> Hartanto, AAT, *Panduan Aplikasi Smartphone*. Gramedia Pustaka Utama, 2010, Hlm.100

<sup>6</sup> Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, Hlm. 86

sama untuk [e-mail](#), browsing web, dan lain-lain. Produk WhatsApp mendukung untuk mengirim dan menerima berbagai macam media seperti teks, foto, video, dokumen, dan lokasi serta panggilan suara.<sup>7</sup>

Dalam Pasal 1 ayat (2) UU No. 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas UU No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) dijelaskan bahwa setiap perbuatan hukum yang dilakukan menggunakan Komputer, jaringan komputer, dan/atau media elektronik lainnya disebut sebagai Transaksi Elektronik. Pasal 19 UU ITE juga menyebutkan bahwa Para pihak yang melakukan Transaksi Elektronik harus menggunakan sistem Elektronik yang disepakati. Disepakati dalam pasal diatas mencakup disepakati prosedur yang terdapat dalam Sistem Elektronik yang bersangkutan. Perlu dipahami bahwa transaksi elektronik yang dilakukan para pihak dapat memberikan akibat hukum kepada para pihak.

Dalam melakukan PHK sepihak yang dilakukan melalui WhatsApp tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1), (2), dan (3) UUK yang mengharuskan menjaga agar PHK tidak terjadi, diwajibkan untuk merundingkan terlebih dahulu antar pengusaha dan pekerja, serta mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum melakukan PHK.

Ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) UUK juga dilanggar yang menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK setelah kepada Pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. PHK yang

terjadi kali ini tanpa disertai surat peringatan terlebih dahulu sehingga sangat merugikan bagi pihak Penggugat sebagai korban PHK sepihak ini. Serta dalam Pasal 155 ayat (1) UUK mengatakan bahwa PHK yang dilakukan tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) UUK dinyatakan batal demi hukum.

PHK melalui alat penyampai pesan WhatsApp yang dilakukan secara sepihak dengan tanpa adanya kesepakatan dalam Perjanjian Kerja untuk memutuskan hubungan kerja secara elektronik atau melalui alat penyampai pesan tanpa disertai surat ketetapan dari PHI maka PHK tersebut dapat dikatakan tidak sah dan tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat dikarenakan dalam PHK ini melanggar pasal-pasal yang telah disebutkan diatas serta berakibat hukum pihak pengusaha harus menerima pekerja kembali untuk bekerja seperti biasanya. Apabila pihak pengusaha tidak mau menerima kembali Pekerja, maka hak-hak seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan lain-lain akan diperhitungkan sesuai lamanya bekerja, hal ini mendapatkan perlindungan hukum yang terdapat dalam Pasal 156 ayat (1) UUK yang berisi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Melihat dari penjelasan diatas, Pihak PT. Saraswanti Indoland Development sebagai Tergugat harus membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang lainnya karena PHK tersebut batal demi hukum, sesuai dengan putusan pengadilan yang menyatakan juga bahwa PHK yang

<sup>7</sup> Diakses dari <https://www.whatsapp.com/about/?lang=id> pada Tanggal 8 Juli 2019 Pukul 15.30

dilakukan Penggugat tidaklah sah dan harus membayar uang pesangon kepada pihak Penggugat.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. PHK yang dilakukan oleh PT. Saraswanti Indoland Development sebagai Tergugat terhadap Syamsul Kurniawan sebagai Penggugat melalui WhatsApp tidaklah sah dikarenakan dalam kasus ini alat penyampai pesan WhatsApp tidak memiliki kekuatan hukum yang kuat dan tetap karena melanggar ketentuan-ketentuan Pasal 151, 155, dan 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum yang terjadi dalam PHK yang dilakukan oleh PT. Saraswanti Indoland Development terhadap Syamsul Kurniawan melalui aplikasi penyampai pesan WhatsApp ini dapat dikatakan tidak sah dan batal demi hukum. Pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan kembali Syamsul Kurniawan karena PHK yang dilakukan tidak memenuhi syarat yang terdapat dalam Pasal 151, Pasal 155, dan 161 UUK. Apabila PT. Saraswanti Indoland Development tidak mau mempekerjakan kembali Syamsul Kurniawan maka diwajibkan untuk membayar sejumlah uang pesangon seperti yang diatur dalam Pasal 156 UUK

#### E. Saran

1. Pengusaha harus lebih bijak dan

mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dalam melakukan PHK terhadap pekerja agar tidak adanya konflik yang terjadi di antara pengusaha dan pekerja itu sendiri dimasa yang akan datang.

2. Pengusaha harus bertanggung jawab atas akibat hukum yang ditimbulkan dalam PHK yang ia lakukan demi hubungan yang lebih baik dan tidak merugikan para pihak serta menjadi Pengusaha yang taat akan hukum.

#### Daftar Pustaka

- Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994
- Hariwijaya Soewandi, 1991, Ilmu Alamiah Dasar, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur
- Hartanto, AAT, Panduan Aplikasi Smartphone. Gramedia Pustaka Utama, 2010
- Ishaq, Dasar-Dasar Ilmu Hukum, cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- R. Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Zainal Asikin dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Diakses dari <https://www.whatsapp.com/about/?lang=id>