

# **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

(Studi Kasus Putusan Nomor 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016)

Legal Protection of Workers Helping The Legal Relationship Disclaimers (PHK) Sepihak is Connected with Law Number 13 Year 2003 about Employment JO Law Number 2 of 2004 Concerning The Discussion Of Industrial Relationship (Case Study of Decision Number 251 K / Pdt.Sus-PHI / 2016)

<sup>1</sup>Hana Mariana, <sup>2</sup>Deddy Effendi

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
Email: <sup>1</sup>hanamariana325@gmail.com*

**Abstract.** Termination of employment unilaterally conducted by the company to workers for no apparent reason which resulted in workers felt disadvantaged because the termination of employment is not in accordance with Law Number 13 Year 2003 on Manpower. Examples of cases of Termination of Employment unilaterally conducted by PT.Bank CIMB NIAGA against JOSEPH ROY DJAJA SUKANDHY who is a worker who served for 24 years 6 months. Workers experiencing unilateral termination of employment should obtain the rights that have been regulated in accordance with applicable law. The method used is Juridical Normative, Research Specification is Analytical Descriptive, Research Stage using Library Research by examining Decision Number 251 K / Pdt.Sus-PHI / 2016, Data Collection with Primary Law Material consists of several rules and Secondary Law Material consists of some text In the form of books, as well as Tertiary Law Material in the form of legal dictionaries and articles from the internet, Last Data Analysis Techniques with Qualitative Analysis. The conclusion of the unlawful review of Decision Number 251 K / Pdt.Sus-PHI / 2016 by the Company / Employer to Workers is in conformity with Article 156 of Law 13 of 2003 on Manpower. The Company has granted the rights to the workers that the employee should have received, but since the worker still has a loan obligation to the Company, the rights received by the Worker are used to pay the employee loan which is the duty of the Worker.

**Keywords:** Employment Relations, Termination of Employment, Workers Normative Rights.

**Abstrak.** Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja tanpa alasan yang jelas yang mengakibatkan pekerja merasa dirugikan lantaran pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT.Bank CIMB NIAGA terhadap JOSEPH ROY DJAJA SUKANDHY yang merupakan pekerja yang mengabdikan selama 24 tahun 6 bulan. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak harus mendapatkan hak-hak yang telah diatur sesuai undang-undang yang berlaku. Metode yang digunakan yaitu Yuridis Normatif, Spesifikasi Penelitian bersifat Deskriptif Analitis, Tahap Penelitian menggunakan Penelitian Kepustakaan dengan mengkaji Putusan Nomor 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Pengumpulan Data dengan Bahan Hukum Primer terdiri 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 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan/Pengusaha kepada Pekerja telah sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan telah memberikan hak-hak kepada pekerja yang memang seharusnya diterima oleh pekerja, namun karena pekerja masih memiliki kewajiban pinjaman kepada Perusahaan maka hak-hak yang diterima Pekerja tersebut digunakan untuk membayar pinjaman karyawan yang menjadi kewajiban Pekerja.

**Kata Kunci:** Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Normatif Pekerja.

## A. Pendahuluan

Besarnya jumlah penduduk Indonesia menjadi tantangan bagi pemerintah selaku penguasa untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi penduduknya. Ketenagakerjaan menjadi salah satu permasalahan yang masih sulit untuk dapat dituntaskan oleh pemerintah. Hal demikian tercermin pada tingginya angka pengangguran di Indonesia dan masalah lain yang ditimbulkan dari bidang ketenagakerjaan diantaranya upah minimum dan perlindungan hukum atas hak pekerja yang dapat menjadi konflik antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak dasar yang melekat bagi setiap warga negara Indonesia dan dilindungi oleh Konstitusi yaitu dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yaitu “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Dalam dunia ketenagakerjaan berbagai konflik antara Pengusaha dan Pekerja selalu saja terjadi, selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya. Konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dihindari jika Pengusaha dan Pekerja tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja yang menjadi dasar Pengusaha dan Pekerja dalam menjalankan Hubungan Industrial guna melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Contoh nyata dari adanya pemutusan hubungan kerja yang timbul karena adanya hak-hak yang tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha kepada pekerja salah satunya adalah pada gugatan yang masuk ke Mahkamah Agung, dalam kasus pemutusan hubungan kerja antara Pengusaha PT. BANK CIMB NIAGA yang berkedudukan di jalan Gatot Subroto, dengan pekerja Joseph Roy Djaja Sukandhy bertempat tinggal di jalan Batununggal Mulia II Rt 03 Rw 05.

PT. BANK CIMB NIAGA, melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Joseph Roy Djaja Sukandhy tanpa alasan yang jelas. Pekerja tersebut selama bekerja menjalankan pekerjaannya dengan baik, penuh rasa tanggung jawab, menaati peraturan yang berlaku serta tidak pernah melakukan pelanggaran apapun terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana penilaian hakim terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Putusan Nomor 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?” “Bagaimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut Untuk mengetahui penilaian hakim terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Putusan Nomor 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mengetahui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 251 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dihubungkan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## 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

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm.1

keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>2</sup>

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

“Pemutusan hubungan kerja 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 kemauan 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 memasuki usia pensiun; dan apabila pekerja yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih tanpa keterangan secara tertulis oleh pengusaha.<sup>3</sup>

Prosedur untuk menyelesaikan perselisihan secara umum terbagi dua: *Tahap pertama*, penyelesaian dilakukan dengan musyawarah dan berunding bersama antara pekerja dan pengusaha yang terlibat, baik diperantarai 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.

Undang-undang ini sesungguhnya memberi makna yang dalam atas proses penyelesaian perselisihan dibidang ketenagakerjaan dengan mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lenih dahulu, dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (*litigasi*).<sup>4</sup>

M. Yahya Harahap<sup>5</sup> menulis bahwa proses litigasi dianggap tidak efektif dan efisien. Terutama di zaman sekarang yang ditandai dengan beberapa gejala, yaitu *business in global village, free market, dan free competitions*, bahkan lebih jauh banyak kritik yang dilontarkan terhadap badan peradilan.

Kritik umum yang dilontarkan terhadap badan peradilan (*proses litigasi*) antara lain sebagai berikut:<sup>6</sup>

1. Penyelesaian sengketa terlambat
2. Biaya mahal
3. Putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah, hal ini dikarenakan putusan tidak bersifat pemecahan masalah, menempatkan para pihak pada dua sisi yang bersebrangan, pada akhirnya pihak yang kalah akan merasa dendam dan benci, sehingga jelas ini bukanlah untuk menyelesaikan masalah.
4. Kemampuan hakim bersifat jeneralis, hal ini dikaitkan dengan perkembangan ilmu dan teknologi serta semakin pesatnya perkembangan perekonomian dunia, ada kalanya seorang hakim tidak memiliki latar belakang pengetahuan yang

<sup>2</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011, Hlm.278.

<sup>3</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 168.

<sup>5</sup> M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, PT. Citra Aditya, Bandung, 1997, Hlm. 144, 151.

<sup>6</sup> *Ibid*, Hlm. 154-158.

dibutuhkan dalam perkara yang diajukan. Karenanya, persoalan kualitas hakim menjadi persoalan penting.

5. Pandangan dan pendapat yang mengurangi citra peradilan.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pasal 53 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa “dalam memeriksa dan memutuskan perkara, Hakim bertanggung jawab atas penerapannya dan putusan yang dibuatnya. Penetapan dan putusan tersebut harus memuat pertimbangan Hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 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 haruslah diberikan surat peringatan terlebih dahulu yang berlaku dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan lamanya masa kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 136 ayat (2) yang menyatakan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur undang-undang.

Dalam hal ini baik penggugat maupun tergugat telah melakukan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan melalui upaya penyelesaian bipartit yang hanya melibatkan langsung pihak yang bersengketa/berselisih. Bahwa hasil dari perundingan bipartit yang telah dilakukan oleh tergugat maupun penggugat telah tergugat cantumkan dalam Berita Acara Pertemuan Bipartit, atau dengan kata lain dibuat risalah Bipartit tersebut oleh pihak tergugat.

### D. Kesimpulan

Pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja antara Pengusaha dan pekerja/buruh sebagai berikut, antara pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah dibuat dan ditandatanganinya Perjanjian Bersama tanggal 13 April 2015 sehingga menyebabkan semua kewajiban tergugat telah dipenuhi. Terhadap Perjanjian Bersama a quo tidak ada alat bukti yang dapat membatalkan karena telah memenuhi ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1320

KUHPerdata. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perjanjian bersama mengikat serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dalam dua jalur, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

#### **E. Saran**

1. Untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena alasan apapun, sebaiknya perusahaan lebih bersikap terbuka terhadap karyawannya. Artinya perusahaan harus dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi dan terbuka agar terciptanya suasana kerja yang baik, sehingga apabila PHK dilakukan dalam bentuk apapun karyawan dapat menerimanya.
2. Sebaiknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera didalamnya, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

#### **Daftar Pustaka**

##### **Buku:**

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, PT. Citra Aditya, Bandung, 1997.

##### **Peraturan Perundang-Undang:**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.