

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA

Purnomo ^{1*}

Soekirno ²

^{1,2} Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

* Email: prnm1792@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sudah tepatkah pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya dan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya pada Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Dalam undang-undang tersebut, penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Dengan statusnya sebagai pekerja tetap maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja haruslah tetap mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena pemutusan hubungan kerja dilakukan menyimpang dari prosedur hukum yang berlaku dan pada bagian lain pemutusan hubungan kerja tersebut bukan atas pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana pertimbangan hukum sebelumnya, Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan satu kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta upah proses selama tiga bulan gaji.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan; Pemutusan Hubungan Kerja; Pengusaha; Perjanjian Kerja.

ABSTRACT

This study aims to find out whether the judge's legal considerations are correct in deciding cases of unilateral termination of employment by employers against their workers and the legal consequences of unilateral termination of employment by employers against their workers in Decision Number 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst. This research uses descriptive research. In the law, dispute resolution is resolved through bipartite institutions, mediation, conciliation, or arbitration. With his status as a permanent employee, in the event of termination of employment, he must still refer to the provisions of the applicable legislation in casu Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Because the termination of employment was carried out deviating from the applicable legal procedures and on the other hand the termination of employment was not due to a violation or mistake made by the Plaintiff as previously legal considerations, the Panel of Judges sentenced the Defendant to pay compensation for Termination of Employment to the Plaintiff in the form of severance pay amounting to twice the provisions of Article 156 paragraph (2), one time the provision of service award money by the provisions of Article 156 paragraph (3) and one-time compensation for entitlements by the provisions of Article 156 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and wages process for three months salary.

Keywords: Employment; Work Termination; Businessman; Employment agreement.

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia dalam menjalani hidup akan berusaha untuk memenuhi segala bentuk kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bermacam-macam, sedikit banyaknya sangatlah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang sangat dipengaruhi oleh pendapatan yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu setelah bekerja.¹ Hukum selalu melekat pada kehidupan manusia baik individu maupun masyarakat. Dengan berbagai fungsi hukum, salah satunya untuk menertibkan dan mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul yang diakibatkan kehidupan sosial.²

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 secara khusus memberikan perlindungan bagi hak-hak buruh/pekerja. Salah satu pasal yang mengatur yaitu Pasal 27 ayat (2) yang isinya menjamin hak dasar sebagai warga negara dalam hal penghidupan yang layak sesuai dengan derajat kemanusiaan.³ Tenaga kerja memegang peranan penting sebagai salah satu elemen pendukung dalam pembangunan. Salah satu keberhasilan pembangunan bangsa adalah kualitas masyarakat Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya upaya memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak dapat dicapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti. Kualitas tenaga kerja dan tingkat perlindungan tenaga kerja harus disesuaikan dengan martabat manusia.⁴

Partisipasi tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, seiring dengan berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, perlu adanya upaya perlindungan dasar bagi pekerja untuk melindungi, memelihara, dan meningkatkan kesejahteraan guna memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja. Hal ini merupakan penghargaan kepada setiap tenaga kerja yang telah berkontribusi dan berpikir untuk perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas nasional.⁵

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang dilakukan minimal dua subjek hukum mengenai pekerjaan. Keduanya tersebut adalah pengusaha/pemberi kerja dengan buruh/pekerja. Hubungan kerja merupakan inti hubungan industrial.⁶ Hubungan tenaga kerja dengan pihak manajemen berasal dari pengembangan hubungan tenaga kerja-manajemen. Menurut Sentanoe Kertonegoro dalam bukunya *Industrial Relations, Employer-Worker Relations (Two Parties) and Government (Tripartite Relations)*, istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sangat sempit, seolah-olah hanya melibatkan pengusaha. Hubungan yang sama dengan pekerja. Pada dasarnya, masalah hubungan kerja tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, tetapi juga pemerintah dan masyarakat luas. Oleh karena itu, penggunaan hubungan kerja lebih tepat daripada perburuhan.⁷

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018) hlm. 102.

² S. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013) hlm. 36.

³ Ikhwani Fahroji, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional* (Malang: Setara Press, 2016) hlm. 30.

⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003) hlm. 9.

⁵ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008) hlm. 83.

⁶ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hlm. 36.

⁷ *Ibid.*, hlm. 56.

Sudah menjadi kodrat manusia dan sangatlah lumrah apabila terjadi perselisihan antara manusia. Oleh sebab itu, langkah yang perlu dilaksanakan yaitu meminimalisir perbedaan tersebut atau mendamaikan kembali bagi kedua belah pihak.⁸

Bagi pekerja yang diputus hubungan kerja, berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Pengaturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁹

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah sudah tepat yang menjadi pertimbangan hukum Hakim dalam memutuskan kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya? dan 2) Apa akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya pada Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sudah tepatkah pertimbangan hukum Hakim dalam memutuskan kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya dan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerjanya pada Putusan Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan, mengolah, serta menginterpretasikan data berupa putusan pengadilan dan bahan kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan keterangan yang lengkap dan benar sebagai alat pemecahan masalah.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Ketenagakerjaan

Definisi ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis buruh itu bebas karena prinsip negara kita menyatakan tidak seorang pun diperbudak atau diperhamba.¹⁰

Sumber Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pejabat-pejabat dan badan-badan pemerintah, adat dan kebiasaan, perjanjian, peraturan kerja, perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama).

2. Perjanjian Kerja

Menurut KUH Perdata dalam Pasal 1313 perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Terdapat syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang harus dipenuhi menurut Pasal 1320

⁸ S. Joni Bambang, *Op.cit.*, hlm. 289.

⁹ Surya Tjandra, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial Panduan Bagi Serikat Buruh* (Jakarta: Trade Union Right Centre, 2007) hlm. 1.

¹⁰ S. Joni Bambang, *Op.cit.*, hlm. 49.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu: Adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan bertindak, adanya objek perjanjian, adanya sebab yang halal. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jenis perjanjian kerja berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibedakan dalam perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian dapat dihapus, karena ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak, undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian, ditentukan oleh para pihak atau undang-undang dengan terjadinya peristiwa tertentu, pernyataan menghentikan perjanjian yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau oleh salah satu pihak, karena keputusan hakim, tujuan perjanjian telah tercapai, dengan perjanjian para pihak.

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian resmi mengenai Perselisihan Hubungan Industrial dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka (1). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenal 4 jenis perselisihan, yaitu: a) perselisihan hak, b) perselisihan kepentingan, c) perselisihan pemutusan hubungan kerja dan d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam undang-undang tersebut, penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Menurut ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus; di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan; dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

PHK secara hukum bermasalah di mata hukum ketenagakerjaan sebenarnya bukan disebabkan karena PHK adalah suatu hal yang melanggar hukum (*illegal*), melainkan lebih disebabkan pada hal-hal yang menjadi bagian dari proses PHK itu sendiri yang membuat PHK sering kali menjadi sumber konflik dalam hubungan industrial.¹¹

4. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasikan Mengundurkan Diri

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama tiga hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan. Pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) akibat mangkir berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

¹¹ M. Rikhardus Joka dan Maria G.S. Sutopo, "Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan," *Binamulia Hukum* vol. 7, no. 2 (2018), hlm. 197, <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.32>.

perusahaan, dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi

Perusahaan yang melakukan PHK tanpa kesalahan Karyawan/Buruh/Pekerja ini masuk ke dalam PHK karena alasan efisiensi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3).¹² Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

6. Kasus Posisi

Penggugat adalah pekerja/buruh dari Tergugat (PT. Bina Baru Mandiri), bahwa Penggugat mulai bekerja sejak 1 Februari 2012 sampai dengan tanggal 10 Juli 2018, di Bagian Admin Dokumen dan Upah terakhir Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah). Pada tanggal 9 Juli 2018 Penggugat meminta izin kepada atasannya (Bpk. Yunus) untuk mengantar istrinya ke Klinik untuk berobat namun jawaban Bpk. Yunus malah menganjurkan penggugat untuk kerja ikut orang lain. Tanggal 10 Juli 2018 penggugat kembali masuk kantor tetapi pekerjaan atau posisinya sudah digantikan oleh orang lain tanpa ada konfirmasi apapun kepada penggugat. Tergugat mem-PHK Penggugat tidak ada masalah sebelumnya dan tidak pernah ada perselisihan, hanya saja karena penggugat meminta izin mengantar istrinya ke klinik untuk berobat. Penggugat berulang kali berusaha menyelesaikan permasalahan dengan cara bipartit namun tidak ada tanggapan dari perusahaan. Sehingga dengan berat hati penggugat mengadukan permasalahan ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara. Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur mengeluarkan anjuran yang isinya menyatakan: 1) Agar pihak pengusaha PT. Bina Baru Mandiri mempekerjakan kembali pihak pekerja Sdr. Rahmat Ardhi Hidayat pada posisi semula dan membayarkan hak-hak yang belum diberikan; 2) Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya sepuluh hari setelah diterima surat anjuran ini.

Oleh karena tidak tercapainya kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat baik ditingkat bipartit maupun mediasi, maka Penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang mempunyai kewenangan memeriksa dan memutus perkara *a quo*. Karena bukan kesalahan Penggugat maka mohon Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat ke tempat semula dan posisi/jabatan yang sama serta sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2), maka Tergugat harus membayar upah proses selama enam bulan upah dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 kepada Penggugat yaitu dengan perincian sebagai berikut, sebesar 6 x Rp3.648.035,00 = Rp21.888.210,00 (dua puluh satu juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu dua ratus sepuluh rupiah). Agar ada kepastian hukum untuk menjalankan putusan ini, maka Penggugat mohon kepada majelis hakim perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat untuk

¹² Sri Hidayani dan Riswan Munthe, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha," *Jurnal Mercatoria* vol. 11, no. 2 (2018), hlm. 136, <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>.

membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per hari, setiap kali Tergugat lalai melaksanakan putusan ini.

7. Pertimbangan dan Putusan Hakim

Penggugat mengajukan gugatan *a quo* karena Tergugat menolak anjuran Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara dengan mengeluarkan Anjuran Nomor 3851/-1.831., tertanggal 28 November 2018, tetapi Tergugat tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Sebelum masuk pada pokok perkara, Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat. Penggugat mengaku telah bekerja pada Tergugat sejak 1 Februari 2012 (Bukti P-1) sampai dengan berakhirnya Hubungan Kerja tanggal 9 Juli 2018 yang berlaku efektif pada tanggal 10 Juli 2018 Penggugat masuk kantor tetapi pekerjaan atau posisinya sudah digantikan oleh orang lain tanpa ada konfirmasi sebelumnya (Bukti P-2, dan Bukti T-7, T-8), dengan jabatan terakhir sebagai Staf Administrasi Pusat dan menerima upah terakhir sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per bulan (Bukti T-1, T-3) slip gaji bulan Mei 2018 dan bulan Juni 2018. Terhadap pengakuan Penggugat atas masa kerja, jabatan dan upah Penggugat di atas tidak ada bantahan apapun Tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat memberikan pengakuan diam-diam yang tidak memerlukan pembuktian lebih lanjut.

Tergugat dalam Jawabannya membenarkan, jabatan Penggugat adalah Staf Administrasi Pusat dan mulai bekerja sejak 1 Februari 2012 sampai dengan 10 Juli 2018 sesuai (Bukti P-1, P-2 dan Bukti T-7, T-8) dan menerima upah terakhir sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per bulan (Bukti T-1, T-3), maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR *juncto* Pasal 1925 KUH Perdata pengakuan para pihak tersebut merupakan bukti yang sempurna, terhadap fakta hukum tersebut Majelis Hakim berpendirian bahwa berkaitan dengan masa kerja, jabatan dan upah Penggugat tidak membutuhkan pembuktian lebih lanjut karena kenyataannya memang Penggugat adalah bekerja pada Perusahaan Tergugat PT. Bina Baru Mandiri, sebagaimana keterangan saksi-saksi Tergugat. Pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap secara terus menerus dan merupakan bagian dari suatu proses produksi pelayanan pada Perusahaan PT. Bina Baru Mandiri serta dilakukan selama lebih dari tiga tahun berturut-turut tanpa jeda, maka Majelis Hakim berpendirian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap. Dengan statusnya sebagai pekerja tetap maka dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja haruslah tetap mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi kedua belah pihak.

Dalam fakta di persidangan tidak ditemukan bukti, bahwa atas ketidakhadiran Penggugat di tempat kerja, atau rekap absensi bulan apa saja Penggugat sering datang terlambat atau meminta izin untuk tidak masuk kerja (alpa), maupun Tergugat pernah memanggil Penggugat secara patut dan tertulis untuk kembali masuk kerja. Sekalipun dalam jawabannya Tergugat menyangkal telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, sehingga menurut Majelis Hakim jika seandainya pun dalil Tergugat tersebut benar lalu mengapa Tergugat tidak pernah memanggil Penggugat untuk masuk

kerja minimal sebanyak dua kali secara sah dan patut sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) *juncto* Pasal 162 ayat (3) a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan faktanya ternyata Tergugat terbukti sudah menghentikan pembayaran upah Penggugat sejak bulan Juli 2018, dari fakta hukum tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat.

Semenjak tanggal 10 Juli 2018 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat, Penggugat sudah tidak masuk bekerja dan belum diberikan Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Selain dari pada itu menurut Majelis Hakim Penggugat dengan Masa kerja enam tahun lebih dan kurang dari tujuh tahun seharusnya telah memahami dengan baik disiplin kerja dan tidak seharusnya melakukan pelanggaran atas disiplin kerja serta berlaku tidak produktif di perusahaan, di sisi lain Tergugat juga seharusnya menghargai masa kerja Penggugat yang telah memberikan pengabdianya kepada Tergugat selama ini. Namun demikian Majelis Hakim juga tidak dapat membenarkan alasan Tergugat dengan alasan Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau dikualifikasikan mengundurkan diri karena tidak dapat dibuktikan adanya Surat Pengunduran diri Penggugat yang bersangkutan. Demikian pula Penggugat dikualifikasikan telah mengundurkan diri karena mangkir selama lima hari atau lebih berturut-turut, karena tidak dipenuhinya ketentuan Pasal 168 *juncto* Pasal 162 ayat (3) a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta terbukti bukan atas pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana pertimbangan hukum di depan, dengan faktanya yang demikian Majelis Hakim berpendirian penyelesaian yang adil dan realistis terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja ini adalah menyatakan “Putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan.

Dari pertimbangan di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat pada petitum ke-2 Penggugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum, adalah beralasan hukum yang cukup dan oleh karenanya dinyatakan dikabulkan. Berkaitan petitum ke-3 Penggugat yang menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat ke tempat semula dan posisi/jabatan yang sama, apakah permohonan Penggugat untuk dipekerjakan kembali di perusahaan Tergugat memiliki dasar hukum yang cukup untuk dikabulkan atau sama sekali tidak memiliki dasar hukum untuk dikabulkan, Majelis Hakim akan mempertimbangkannya. Meskipun hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan belum pernah terputus, namun demikian sebagai akibat dari perselisihan *a quo* hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak mungkin lagi untuk dilanjutkan, karenanya Majelis Hakim harus menyatakan “Putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka petitum ke-3 Penggugat yang menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat ke tempat semula dan posisi/jabatan yang sama tidak beralasan hukum yang cukup dikabulkan dan oleh karenanya dinyatakan ditolak. Dengan ditolaknya gugatan Penggugat untuk dipekerjakan kembali, yang berarti PHK yang dilakukan Tergugat dipertahankan, yang menjadi pertanyaan adalah, apakah Pengadilan Hubungan Industrial perlu memeriksa dan

memutuskan hak-hak yang dimiliki oleh Penggugat terkait PHK tersebut, meski tidak dituntut oleh Penggugat. Mengacu pada permohonan subsidier yang diajukan oleh kedua belah pihak yang memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus perkara ini dengan seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka berdasarkan prinsip *ex aequo et bono*, menurut Majelis Hakim demi keadilan dan kepatutan hak-hak yang dimiliki oleh Penggugat terkait PHK di atas patut untuk dipertimbangkan dan diputuskan. Oleh karena PHK mana dilakukan menyimpang dari prosedur hukum yang berlaku dan pada bagian lain PHK tersebut bukan atas pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana pertimbangan hukum sebelumnya, maka berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karenanya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan satu kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terkait petitum ke-4 Penggugat yang menghukum Tergugat harus membayar upah proses selama enam bulan upah dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 kepada Penggugat yaitu dengan perincian sebagai berikut, sebesar 6 x Rp3.648.035,00 = Rp21.888.210,00 (dua puluh satu juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu dua ratus sepuluh rupiah) atau sampai dengan putusan ini berkekuatan hukum tetap, Karena Penggugat dilarang masuk bekerja oleh Tergugat untuk melaksanakan kewajibannya karena sudah dianggap PHK pada tanggal 9 Juli 2018 dan efektif pada tanggal 10 Juli 2018, Penggugat masuk kantor tetapi pekerjaan atau posisinya sudah digantikan oleh orang lain tanpa ada konfirmasi apapun kepada Penggugat sebelumnya, bukan atas kemauan Penggugat sendiri, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus dan mengacu pada ketentuan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat diwajibkan melaksanakan kewajibannya yaitu untuk membayar upah pekerja/Penggugat beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/Penggugat setiap bulan sebesar 100% (seratus persen). Berkenaan dengan petitum perihal untuk membayar upah Penggugat selama proses PHK sebesar 100% (seratus persen) setiap bulannya, maka berdasarkan prinsip *ex aequo et bono*, menurut Majelis Hakim adil dan patut jika Penggugat mendapatkan upah proses sebesar tiga bulan gaji/upah yaitu dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan September 2018.

Sebagai kompensasi atas diputuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena terbukti tanpa kesalahan, maka beralasan menghukum Tergugat membayar uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan satu kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan bahwa Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat dengan jabatan sebagai Staf Administrasi Pusat pada perusahaan *in casu* PT. Bina Baru Mandiri, dengan masa kerja selama 7 Tahun lebih tapi kurang dari 8 Tahun (1 Februari 2012-1 Agustus 2019), serta mendapat upah terakhir sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per bulan (Bukti T-1, T-3). Bahwa Penggugat sebagai Staf Administrasi Pusat yang didasarkan dari hubungan kerja dan waktu kerjanya telah memenuhi ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 3 Kepmenakertrans Republik Indonesia Nomor KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, oleh karena itu statusnya (dalam pertimbangan sebelumnya adalah sebagai karyawan tetap (PKWTT)), sehingga berhak atas Upah Minimum Sektoral Provinsi DKI.

Apabila merujuk pada ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan di bidang pengupahan lainnya maka tentunya pihak Tergugat mempunyai kemampuan untuk meningkatkan upah yang didasarkan atas asas keadilan dan kepatutan, sebab Penggugat telah mengabdikan kepada PT. Bina Baru Mandiri cukup lama yaitu masa kerja lebih dari tujuh tahun tetapi kurang dari delapan tahun. Oleh karena Penggugat masih menerima upah di bawah ketentuan upah minimum Provinsi DKI Jakarta Tahun 2018, maka untuk menghitung hak-hak Penggugat, Majelis Hakim menggunakan sebagaimana amanat ketentuan Pasal 5, Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 16 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi Tahun 2018 untuk Sektor Jasa Pengangkutan Barang, telah menyatakan bahwa, “Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan berlaku surut terhitung sejak tanggal 1 Januari 2018,” adalah sebesar Rp3.648.035,00 (tiga juta enam ratus empat puluh delapan ribu tiga puluh lima rupiah) per bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan di atas, Majelis Hakim akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Mengenai uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) tiap hari sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, maka Majelis Hakim berpendapat oleh karena “tuntutan *dwangsom* tidak dapat dikabulkan bersama-sama terhadap suatu putusan yang amarnya menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang,” sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan acuan dan/atau petunjuk yang jelas sebagaimana di bawah ini: Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972, tertanggal 26 Februari 1973 yang pada intinya menyatakan bahwa, “Tuntutan uang paksa (*dwangsom*) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang,” dan Putusan Mahkamah Agung RI No. 307 K/Sip/1976, tertanggal 7 Desember 1976 yang pada intinya menegaskan bahwa: “Uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dikenakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang,” (vide Pasal 606a Rv). *Dwangsom* hanya dapat dikabulkan dalam hal suatu tuntutan mohon putusan untuk menghukum seseorang melakukan suatu perbuatan hukum tertentu yang tujuannya agar si Tergugat melaksanakan perintah atau putusan tersebut, sehingga harus dinyatakan di tolak.

D. KESIMPULAN

Pertimbangan hukum hakim dalam memutus kasus pemutusan hubungan kerja sepihak pengusaha terhadap pekerjanya berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst sangatlah tepat sebab tidak ditemukan bukti bahwa Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 ayat (1) *juncto* Pasal 162 ayat (3) a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akibat hukum bagi pengusaha yang memutus hubungan kerja sepihak terhadap pekerjanya, berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 100/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst adalah Perusahaan harus membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan satu kali uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan upah pekerja/Penggugat beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/Penggugat sampai dengan diputusnya hubungan kerja oleh peradilan hubungan industrial serta upah proses sebesar tiga bulan gaji/upah yaitu dari Bulan Juli 2018 sampai dengan bulan September 2018.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeni. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press, 2016.
- Joni Bambang, S. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Tjandra, Surya. *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial Panduan Bagi Serikat Buruh*. Jakarta: Trade Union Right Centre, 2007.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Artikel Jurnal

- Hidayani, Sri, dan Riswan Munthe. "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha." *Jurnal Mercatoria* vol. 11, no. 2 (2018), hlm. 127–140. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>.
- Joka, M. Rikhardus, dan Maria G.S. Sutopo. "Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan." *Binamulia Hukum* vol. 7, no. 2 (2018), hlm. 195–204. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i2.32>.