

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN

Yosafat Ben Ghurion Simanjuntak, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,
e-mail: yosafat.simanjuntak1@gmail.com
Gunardi Lie, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,
e-mail: gunardi@fh.untar.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i05.p06>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pertimbangan hakim dari putusan 68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr tentang pemutusan hubungan kerja. Jenis metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Penelitian hukum normatif ini merupakan suatu rangkaian prosedur penelitian ilmiah yang bertujuan agar dapat menemukan kebenaran berdasarkan nalar keilmuan hukum dari sisi normatif. Adapun hasil penelitian dalam penulisan ini ditemukan bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dalam pertimbangan hakim seperti yang bisa dilihat di atas bahwa seharusnya Sri Hardianti tidak dapat di PHK karena dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB) Pasal 50 ayat (2) PKB PT. IKPP menyebutkan bahwa harus ada pembinaan paling tidak selama 2 bulan setelah Penilaian Akhir Tahun (PAT), seharusnya itu jadi pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus Perkara ini, dan tidak hanya mengikuti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. IKPP. Bagi pekerja yang tetap bekerja tidak baik (berkinerja rendah) maka perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerjanya. Karena Peraturan Kerja Bersama (PKB) juga sah menurut hukum dengan asas Pacta Sun Servanda, jadi seharusnya Majelis Hakim menganalisa dari kedua peraturan tersebut. Hal ini juga karena Sri Hardianti masih memiliki tanggungan dalam hidupnya dan berjanji untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, sehingga seharusnya Sri Hardianti dapat untuk dipekerjakan kembali.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the mechanism for Termination of Employment Relations based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment as well as the judge's considerations regarding decision 68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr concerning termination of employment relations. The type of method the author uses in this research is normative juridical. Normative legal research is a series of scientific research procedures which aim to find the truth based on legal scientific reasoning from a normative perspective. The results of the research in this paper found that the mechanism for termination of employment (PHK) and in the judge's consideration as can be seen above is that Sri Hardianti should not have been laid off because in the Joint Work Regulations (PKB) Article 50 paragraph (2) PKB PT . IKPP states that there must be guidance for at least 2 months after the End of Year Assessment (PAT), this should be a consideration for the Panel of Judges in deciding this case, and not just following PT's Collective Work Agreement (PKB). IKPP. For workers who continue to work poorly (low performance), the company can terminate their employment relationship. Because the Joint Work Regulations (PKB) are also valid according to law with the principle of Pacta Sun Servanda, the Panel of Judges should analyze these two regulations. This is also because Sri Hardianti still has dependents in her life and promised to improve the quality of her work, so Sri Hardianti should be able to be re-employed.

Keywords: Legal Protection, Layoffs, Company

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang menggunakan hukum sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini tertera dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Sebagai Negara hukum, Indonesia memiliki prinsip bahwa negara menjamin seluruh warga negaranya memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum serta mewajibkan masyarakat dan juga jajaran pemerintahan untuk melaksanakan seluruh ketentuan hukum yang ada demi terciptanya masyarakat yang bermartabat.¹

Penduduk Indonesia memiliki jumlah populasi yang cukup besar dan membuat Indonesia masuk dalam peringkat 5 besar negara yang memiliki jumlah penduduk terpadat di dunia. Jumlah penduduk yang besar ini seharusnya dapat mendorong jalannya kegiatan ekonomi Indonesia menuju ke arah yang lebih baik dan maju, namun sayangnya yang justru terjadi adalah semakin banyak jumlah penduduk maka beban perekonomian di negara ini semakin besar. Hal ini disebabkan laju pertumbuhan penduduk tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan dan menyebabkan timbulnya banyak pengangguran di Indonesia.²

Seiring dengan bertambah pesatnya keadaan perekonomian di Indonesia, banyak perusahaan yang berlomba-lomba mendirikan badan-badan usaha. Hal ini dilakukan oleh para pengusaha dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks dan bertujuan untuk membuat dunia semakin kompleks dan untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat³. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), usia angkatan kerja di Indonesia adalah mulai dari usia 15 tahun. Banyaknya pengangguran di negara ini membuat tidak semua masyarakat yang ada dalam usia angkatan kerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja atau diserap oleh lapangan kerja. Hal ini semakin diperparah dengan adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan. Selain itu masih banyak ditemukan angkatan kerja yang tidak dapat memenuhi syarat yang diminta perusahaan sehingga membuat masyarakat di usia kerja ini belum mendapatkan pekerjaan.

Beberapa permasalahan yang sering dialami tenaga kerja contohnya adalah terjadinya kekerasan, penipuan, konflik perburuhan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal, pemberian upah yang tidak sesuai upah minimum dan sebagainya. Hal-hal seperti ini yang kemudian dapat memunculkan berbagai gejolak dikalangan pekerja karena hal tersebut berpotensi memberikan kerugian dan dampak yang cukup besar bagi diri masing-masing tenaga kerja. Bagi pekerja masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi dan psikologi.⁴

¹ Pasal 1 ayat (3) UUD 1945

² Yanuar, *Ekonomi Makro Suatu Analisis Untuk Konteks Indonesia*. Jakarta : Yayasan Mpu Ajar Artha, 2009

³ Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* (2019): 137-150.

⁴ Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan*

Pada beberapa permasalahan yang terjadi tersebut, salah satu yang cukup sering terjadi dan menyebabkan banyaknya pertentangan di kalangan tenaga kerja adalah PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan suatu tindakan menyelesaikan atau mengakhiri masa kerja dari tenaga kerja oleh pihak perusahaan. Pada dasarnya antara perusahaan dengan tenaga kerjanya secara bersama melakukan berbagai upaya agar tidak terjadi PHK. Namun yang menjadi permasalahan adalah ketika tenaga kerja melakukan kesalahan yang cukup fatal dan memberikan kerugian bagi perusahaan maka dengan sangat terpaksa pihak perusahaan akan melakukan PHK kepada tenaga kerja tersebut. Namun fakta yang terjadi di lapangan, PHK umumnya terjadi secara sepihak oleh pihak perusahaan saja kepada para tenaga kerja tanpa disertai adanya alasan yang jelas.⁵ Masalah pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian kerja merupakan yang paling sensitive di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak.⁶

Pada beberapa waktu yang lalu, dunia tengah dilanda virus Covid-19 yang membuat perekonomian dunia termasuk Indonesia menjadi tidak stabil. Hal ini kemudian berimbas pada banyaknya perusahaan yang akhirnya memilih untuk mengurangi jumlah karyawannya karena tidak mampu untuk mempertahankan kondisi perusahaan yang tidak menentu termasuk untuk menekan biaya operasional seperti upah tenaga kerja dan biaya lain-lain. Hal ini yang kemudian membuat di masa pandemi tersebut kemunculan pengangguran semakin meningkat tajam dan hal ini juga dialami oleh beberapa negara di dunia tidak hanya Indonesia.

Pada masa pandemi tersebut, banyak perusahaan yang akhirnya memilih untuk melakukan PHK secara besar-besaran dengan tujuan untuk menyelamatkan perusahaannya yang saat itu tengah mengalami kesulitan perekonomian akibat pandemi. Dalam hal ini pemerintah telah melakukan himbauan kepada perusahaan untuk mempertimbangkan kembali keputusan melakukan PHK terhadap para karyawan di masa pandemi. Namun pihak perusahaan memiliki alasan tersendiri dan akhirnya pemerintah memberikan izin dengan catatan PHK harus dilakukan dengan tetap mengedepankan pemenuhan hak karyawan dan juga perusahaan harus memberikan alasan yang jelas atas adanya PHK tersebut.

Pemerintah kemudian membuat suatu kebijakan yang dikeluarkan guna mengantisipasi dan menanggulangi terjadinya permasalahan ketenagakerjaan, salah satunya dengan membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang merupakan peraturan hukum secara khusus mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Berbagai permasalahan tenaga kerja yang terjadi akan memberikan dampak yang merugikan bagi tenaga kerja yang mengalami hal tersebut, oleh sebab itu UU Ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang dirugikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. Diponegoro Law Review, Vol.5, (No.2), p.6.

⁵ Santika, "Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja". Artikel <http://www.google.com.id.tenaga.kerja>

⁶ Zulkhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 1, no. 1 (2010).

Dasar aturan mengenai PHK, selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan, juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kedua aturan ini saling memiliki kaitan untuk menjadi landasan dalam pelaksanaan PHK supaya tidak merugikan tenaga kerja dan agar tenaga kerja tetap mendapatkan hak-haknya dengan baik.⁷

Pada kenyataannya di lapangan, meskipun pemerintah telah melakukan himbauan dan juga memberikan aturan dalam perundang-undangan, namun fakta di lapangan masih banyak ditemui pelaksanaan PHK yang tidak sesuai dengan prosedur dalam peraturan perundang-undangan hingga membuat para karyawan menjadi menderita kerugian dan hak-haknya tidak terpenuhi. Walaupun aturan soal pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang Tenaga Kerja sudah rinci, akan tetapi persoalan PHK selalu ada dan menjadi perdebatan⁸. Salah satu contohnya seperti kasus yang ada dalam Putusan PN Pekanbaru Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr, dimana secara garis besar kasus dalam putusan tersebut terdapat hak-hak karyawan yang mengalami PHK tidak terpenuhi dengan baik hingga akhirnya para karyawan ini melakukan upaya hukum dengan mengajukan gugatan hubungan industrial.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan telah diuraikan latar belakang permasalahan pada bagian sebelumnya, pada akhirnya ditemukan adanya beberapa permasalahan yang akan dianalisis selanjutnya, yaitu:

1. Bagaimanakah Mekanisme PHK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah analisis terhadap pertimbangan hakim pada putusan 68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr tentang pemutusan hubungan kerja ?

1.3 Tujuan Penulisan

Penulisan mengenai penelitian hukum ini, memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai, berikut uraiannya :

1. Untuk mengetahui mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk menganalisis perihal adanya pertimbangan hukum para hakim dalam putusan 68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr tentang pemutusan hubungan kerja?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis yuridis normatif yang artinya akan dilakukan penelitian dengan mengacu pada perolehan data dan penganalisisan data dengan menggunakan asas, kaidah, norma, peraturan perundang-undangan yang diperoleh

⁷ <https://www.ocbcnisp.com/en/article/2021/12/13/phk-adalah>

⁸ Turangan, Ryan A. "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 4, no. 1 (2016).

dari data sekunder. Dalam penelitian normatif, terdapat serangkaian prosedur penelitian yang dilakukan guna memperoleh kebenaran dari permasalahan yang diangkat.⁹ Penelitian ini mengandung sifat deskriptif artinya dilakukan penggambaran terhadap fakta yang ditemui untuk kemudian digunakan sebagai pendukung analisis yang tepat dan dikaitkan dengan peraturan perundangan yang berlaku serta dilandasi dengan berbagai teori dan asas hukum.¹⁰ Pada penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan atau *statute approach*. Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan pengumpulan dan penganalisisan terhadap ketentuan hukum yang terkandung dalam perundang-undangan di Indonesia.

Data yang telah diperoleh dalam penelitian kemudian dikumpulkan dan dilakukan studi dengan dasar penelitian pustaka atau *library research* yakni suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan dasar pengumpulan terhadap berbagai literatur yang ada tentang hukum untuk kemudian data tersebut dijadikan landasan untuk melakukan analisis.¹¹ Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif yang menyajikan data dengan bentuk penggambaran bukan berupa angka, kuesioner, tabel grafik dan lainnya seperti dalam metode kuantitatif.¹² Selanjutnya setelah seluruh data dideskripsikan dengan baik maka pada akhir penelitian akan ditarik kesimpulan yang bersifat menarik data dari hal yang bersifat umum kemudian berlanjut hingga kemudian bersifat menjadi lebih khusus.¹³

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sri Hardianti dengan NIK/SAP : 846720/01118592, Unit/Divisi : RMC/TEU, level : 4 merupakan karyawan dengan status Pekerja Tetap Tbk sejak 3 Oktober 2013. Sri Hardianti telah menerima surat nomor Reg. 032/IKPP-HR/XII/2020 perihal panggilan I (Pertama) tertanggal 24 Desember tahun 2020 untuk memenuhi panggilan ke *Industrial Relation*, dan pada tanggal 28 Desember 2020 dan pada saat menghadap Sri Hardianti atau Penggugat mendapatkan surat rekomendasi Penilaian Akhir Tahun (PAT) 2020 yaitu nilai D dan menerima surat nomor : 128/IKPP-IR/PHK/XII/2020 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 28 Desember 2020. Dan Sri Hardianti atau Penggugat langsung menyerahkan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut kepada Pengurus PK F-Hukatan KSBSI dan beberapa lembaga terkait susai dengan isi Pasal 50 ayat (2) PKB PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, Perawang dengan SP Perjuangan, SP IKPP dan PUK SP Kahutindo PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, Perawang yang berbunyi "Pekerja yang mendapatkan PAT Tahun terakhir kategori : D atau CC maka pimpinan Seksi/Dept/Ovisi/HRD, wajib melakukan pembinaan paling lama dalam waktu 2 bulan setelah PAT dikeluarkan. Ternyata selama ini Sri Hardianti atau Penggugat belum pernah ada mendapatkan pembinaan sebagaimana diatur pasal 50 ayat (2) PKB sebagai syarat dalam melakukan PHK oleh perusahaan. Sri Hardianti atau Penggugat dengan tegas menolak PHK sebab bertentangan dengan PKB pasal 50 ayat (2).

⁹ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2008

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006

¹¹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2005

¹³ Mukti Fajar et al., *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017

Bahwa terhadap pemberian nilai D yang berakibat PHK, atasan langsung telah membuat surat pernyataan tanggal 24 Desember 2020 yang berbunyi "Karyawan atas nama Sri Hardianti (1118592) dan rekan kerja Sri Hardianti yang Apriansyah (11113643) Mendapat nilai D bukan karena ada permasalahan dalam kinerja, melainkan karena kuota PAT, dimana dalam system penilaian tersebut harus ada nilai D, C, C. Dan Penggugat merupakan korban dari kuota tersebut.

Pada dasarnya Sri Hardianti atau Penggugat tidak terima terhadap perlakuan perusahaan yang mem-PHK dirinya, dimana Penggugat masih ingin kembali bekerja dengan alasan masih ada tanggungan orang tua dan akan terus berusaha meningkatkan kualitas diri dalam bekerja. Dengan adanya kuota PAT D,C,C tersebut dan ada aturan yang mengatur tentang pekerja mendapatkan PAT D atau C,C setelah dilakukan pembinaan 2 bulan maka perusahaan diperbolehkan melakukan PHK terhadap para pekerja, dan dimana Tergugat atau PT. Indah Kiat Pulp & Paper melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melakukan pembinaan terhadap Sri Hardianti atau Penggugat. Dan dengan adanya kuota PAT "D" atau "C,C" tersebut dan adanya peraturan yang mengatur tentang pekerja yang mendapatkan PAT terakhir "D" atau "C,C" setelah dilakukan pembinaan paling lama 2 Bulan, maka PT.INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk, Perawang telah melanggar beberapa ketentuan sebagaimana diatur dalam PKB Pasal 50 Ayat (4) Tahun 2017-2019 yaitu pihak perusahaan diperbolehkan untuk melakukan PHK selama perusahaan tutup dan tidak diperkenankan untuk melakukan PHK dengan alasan perusahaan merugi, hal ini jika terpaksa dilakukan maka pekerja harus mendapatkan uang pesangon 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan pembayaran terhadap hak lainnya.

Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan bipartit pada hari Senin tanggal 28 Desember 2020 yang berlokasi di Ruang Meeting IR namun saat perundingan *bipartite* tersebut kedua belah pihak tidak menemukan kata sepakat. Dalam hal ini Tergugat menyatakan keberatan dan menolak seluruh dalil yang tidak sesuai sebagaimana telah diuraikan dalam bagian eksepsi, Penggugat adalah Pengurus Komisariat Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perikanan, Pertanian dan Perkebunan, Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (PK F - Hukatan K.SBSI) tidak berhak menerima kuasa/wewenang untuk mengajukan gugatan aquo, karena karyawan Tergugat atas nama Sri Hardianti NIK/SAP 846720/01118592, Unit/Divisi: RMC/TEU, mulai bekerja sejak 03 Oktober 2013 adalah anggota Serikat Pekerja/Buruh Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (PK F - Hukatan K.SBSI) PT. Indah Kiat Pulp & Paper. Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp 3.118.528 (Tiga Juta Seratu Delapan Belas Ribu Lima Ratus Dua Puluh Delapan Rupiah)/perbulannya.

Benar adanya Tergugat memanggil Penggugat dengan surat panggilan nomor Reg. 032/IKPP-HR/XII/2020 tertanggal 24 Desember 2020, tetapi Penggugat tidak memenuhi panggilan tersebut dan baru memenuhi panggilan Tergugat pada tanggal 28 Desember 2020, pada pertemuan tersebut sudah dilakukan mekanisme perundingan secara Bipartit, pihak Tergugat telah menyampaikan kepada Penggugat tentang isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. IKPP Tbk tentang Penilaian Akhir Tahun. Dalam Pokok Perkara, yang telah disampaikan oleh Penggugat sudah dilaksanakan oleh Tergugat, pelaksanaan isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. IKPP Tbk, yang dimaksud oleh Penggugat sudah terpenuhi, dimana pimpinan unit

Penggugat telah melakukan pemanggilan terhadap penggugat dan pembinaan secara lisan, bukan selama 2 bulan. Berdasarkan dalil-dalil yang telah disampaikan Tergugat, Tergugat menolak seluruh gugatan dari Penggugat.

Hal yang terjadi pada kasus ini, diyakini bahwa perusahaan melakukan hal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Dimana Perusahaan tempat Sri Hardianti bekerja dengan sepihak telah melakukan PHK kepada Sri Hardianti. Banyak orang menyangkan tindakan PT. Indah Kiat Pulp & Paper sebagai Tergugat terhadap Sri Hardianti sebagai Penggugat dikarenakan tindakan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk menyebabkan Sri Hardianti atau Penggugat kehilangan pekerjaan satu satunya. Dimana Sri Hardianti masih punya tanggungan yaitu orang tuanya. Putusan Majelis Hakim mengenai kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, terhadap Sri Hardianti menimbulkan banyak pertanyaan dan perdebatan di kalangan karyawan yang bekerja di PT. Indah Kiat Pulp & Paper. Dikarenakan Putusan Majelis hakim adalah menolak seluruh gugatan yang dilakukan oleh Penggugat.

3.1 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya terdapat beberapa alasan yang dapat melatarbelakangi terjadinya pengakhiran hubungan kerja sesuai dalam aturan Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerja telah meninggal dunia;
- b. Kontrak kerja yang telah disepakati antara kedua pihak telah berakhir;
- c. Pekerjaan yang dilakukan telah selesai;
- d. Adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;
- e. Terdapat peristiwa tertentu yang dalam PKB menjadi penyebab berakhirnya hubungan kerja.

Poin-poin tersebut merupakan syarat-syarat sah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tetapi yang terjadi pada Sri Hardianti adalah di PHK secara sepihak oleh PT IKPP Tbk, yang dimana PT IKPP tidak mengindahkan Peraturan Kerja Bersama (PKB) di PT IKPP. Karena syarat untuk melakukan PHK di PT IKPP tercantum jelas dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB) di PT IKPP yang seharusnya dilakukan pembinaan selama 2 bulan oleh PT IKPP terhadap Sri Hardianti dikarenakan Sri Hardianti atau Penggugat mendapatkan nilai D dalam Penilaian Akhir Tahun (PAT). Dan Penggugat atau Sri Hardianti selama ini belum pernah ada dilakukan pembinaan sebagaimana diatur Pasal 50 ayat (2). Dari kejadian tersebut kita bisa melihat bahwa PT Indah Kiat Pulp & Paper melakukan PHK secara sepihak terhadap Sri Hardianti.

Dalam hal melakukan PHK, UU Ketenagakerjaan Jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa pemberitahuan PHK dilakukan melalui surat tertulis atau cara lainnya yang sah kepada pekerja, pemberitahuan ini dapat dilakukan maksimal 14 hari kerja sebelum adanya PHK. Pada konteks Penggugat SH, PT. Indah Kiat Pulp & Paper melakukan PHK pada tanggal 28 Desember 2020, dengan langsung memberikan surat pemberitahuan pada hari itu juga, di mana ini bertentangan dengan aturan dalam UU Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan dan diatur dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang berapa lama pengumuman Pemutusan Hubungan Kerja yaitu selama 14 hari sebelum di PHK. Tetapi di sini PT Indah Kiat Pulp & Paper langsung saja mengeluarkan surat pemberitahuan PHK pada tanggal 28 Desember 2020, dan langsung meng-PHK Sri Hardianti atau Penggugat.

Sesuai dalam Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2003 yang diatas telah diuraikan syarat-syarat sahnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sri Hardianti tidak memenuhi persyaratan tersebut, dikarenakan :

- a. Sri Hardianti tidak meninggal dunia, masih sehat dan bugar untuk bekerja.
- b. Sri Hardianti adalah pekerja atau karyawan tetap sejak tahun 2013.
- c. Memang sudah penetapan bahwa hakim menolak gugatan dari Penggugat yaitu Sri Hardianti, tapi ;
- d. Kejadian yang terjadi pada kasus di PT. Indah Kiat Pulp & Paper (PT IKPP) didapati tidak sesuai dengan aturan hukum yaitu Peraturan Kerja Bersama Tahun 2020. Seharusnya berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan Sri Hardianti tidak dapat di PHK oleh PT IKPP. Karena ada didalam Pasal 50 ayat (2) PKB PT. Indah Kiat Pulp & Paper yang menyebutkan bahwa "Pekerja yang mendapatkan PAT Tahun terakhir kategori : D atau CC maka pimpinan Seksi/Dept/Ovisi/HRD, wajib melakukan pembinaan paling lama dalam waktu 2 bulan setelah PAT dikeluarkan. Sri Hardianti dalam Penilaian Akhir Tahun (PAT) yang mendapatkan nilai "D" seharusnya dilakukan pembinaan dahulu selama 2 bulan setelah PAT dikeluarkan. Tetapi PT Indah Kiat Pulp & Paper langsung mengeluarkan Surat Pemberitahuan PHK kepada Sri Hardianti.

Jika berbicara tentang mekanisme atau prosedur Pemutusan Hubungan Kerja, pendapat penulis dalam kasus Sri Hardianti seharusnya tidak dapat di PHK, dan seharusnya apa yang diminta oleh Sri Hardianti didalam persidangan kiranya bisa dikabulkan oleh hakim. Karena mengingat Peraturan Kerja Bersama (PKB) PT IKPP yang mengharuskan melakukan pembinaan selama 2 bulan bagi karyawan yang mendapatkan Penilaian Akhir Tahun (PAT) "D", tetapi Sri Hardianti tidak mendapatkan pembinaan yang disebutkan didalam PKB Pasal 50 ayat (2) dan langsung di PHK oleh PT IKPP.

3.2 Pertimbangan Hakim Dari Putusan 68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Putusan merupakan kesimpulan yang dibuat oleh majelis hakim atas selesainya tahap- tahap dalam acara peradilan. Pertimbangan hukum merupakan bagian inti dalam penyelesaian perkara, pertimbangan hukum merupakan dasar argumentasi dari majelis hakim untuk memberikan putusan atas perkara yang sedang ditangani sehingga menghasilkan putusan dimana tuntutan penggugat dapat dikatakan dikabulkan, tidak dapat diterima atau ditolak oleh majelis hakim¹⁴. Putusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim tidak mungkin bisa memuaskan rasa akan keadilan bagi seluruh pihak, seorang hakim juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan mengedepankan asas praduga tak bersalah, tidak memihak,

¹⁴ Rachmadi, Dhany, and Arinto Nugroho. "Kajian Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt. Sus-PHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja."

tidak mengharapkan suatu imbalan apapun, hal ini penting dilakukan agar tumbuh rasa percaya masyarakat dalam mencari suatu keadilan. Agar rasa keadilan tersebut dapat diwujudkan secara maksimal. Majelis hakim diwajibkan untuk dapat melakukan analisis dengan tepat dalam melakukan pertimbangan dan putusan akhir. Majelis hakim juga harus memiliki argumentasi dan juga alasan yang tepat termasuk menerapkan aturan perundang-undangan yang sesuai dengan perkara yang sedang ditanganinya sebagai dasar untuk memutuskan hukuman bagi seseorang.¹⁵

Hakim di dalam proses persidangan dituntut untuk bersikap adil kepada pihak mana pun atau bertindak yang berpotensi dapat merugikan rasa keadilan akan hukum yang ada di dalam masyarakat, yang menyebabkan ketidakpercayaan publik terhadap lembaga peradilan. Pada dasarnya hakim memiliki peranan yang penting dalam peradilan, karena hakim merupakan perwakilan Tuhan di dunia, maka dalam hal memberikan suatu putusan harus didasarkan pada hati, moral, profesionalisme. Hal ini penting dilakukan untuk mencapai tujuan tercapainya keadilan yang dapat dipertanggungjawabkan.¹⁶

Hakim dapat menjatuhkan putusan mengabulkan sebagian atau seluruhnya berdasarkan fakta persidangan Sehingga dalam putusan tersebut, majelis hakim memiliki pertimbangan baik secara yuridis maupun non yuridis untuk memberikan putusan atas gugatan yang diajukan oleh karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.¹⁷

Majelis Hakim malah menolak gugatan Penggugat atau Sri Hardianti, dan malah sebaliknya mengabulkan permintaan dari Tergugat atau PT. Indah Kiat Pulp & Paper. Salah satu putusan Majelis Hakim adalah sebagai berikut ;

“Menyatakan penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi melanggar PKB periode Tahun 2020-2022 BAB X Pasal 50 Ayat (3) berbunyi “ Bagi pekerja yang tetap bekerja tidak baik (berkinerja rendah) maka perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerjanya”.

Dalam putusan Majelis Hakim tersebut, Sri Hardianti disebutkan melanggar Perjanjian Kersa Bersama (PKB) PT. IKPP sebagaimana bisa di lihat diatas. Tetapi Majelis Hakim tidak mengindahkan Pasal 50 ayat (2) PKB PT. Indah Kiat Pulp & Paper yang menyebutkan bahwa “Pekerja yang mendapatkan PAT Tahun terakhir kategori : D atau CC maka pimpinan Seksi/Dept/Ovisi/HRD, wajib melakukan pembinaan paling lama dalam waktu 2 bulan setelah PAT dikeluarkan. Majelis Hakim tidak melihat adanya pasal lain yang mengatur tentang prosedur PHK didalam PKB PT. IKPP. Sri Hardianti memang mendapatkan nilai rendah dalam Penilaian Akhir Tahun (PAT) 2020, dan memang dalam PKB PT. IKPP BAB X Pasal 50 Ayat (3) berbunyi “Bagi pekerja yang tetap bekerja tidak baik (berkinerja rendah) maka perusahaan dapat

¹⁵ Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*, Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana, 2010

¹⁶ Syarif mappiasse, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim*, Cetakan ke-3. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020

¹⁷ Novriadi, Afdal, and Neni Vesna Madjid. "PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt. Sus-PHI/2020/PN. Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt. Sus-PHI/2020/PN. Pdg)." *JURNAL SAKATO EKASAKTI LAW REVIEW* 1, no. 2 (2022): 93-106.

mengakhiri hubungan kerjanya". Tetapi ada peraturan yang lain yang berbunyi jikalau pekerja mendapatkan PAT D atau CC maka seharusnya pimpinan masing-masing melakukan pembinaan dahulu sebelum PHK. Dalam putusan Majelis Hakim yang lainnya disebutkan bahwa PKB yang dibuat dalam periode 2020-2022 telah sah memenuhi asas *Pacta Sun Servanda*;

Istilah "*Pacta Sun Servanda*" yang berarti janji harus ditepati. Memiliki arti yang lebih dalam yaitu setiap perjanjian yang telah dilakukan dengan sah, maka hal tersebut berlaku sebagai peraturan perundang-undangan. Hal ini berarti PKB yang dibuat di tahun 2020-2022 telah memenuhi asas ini sehingga PKB sah mengikat untuk dilaksanakan dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Hal ini berarti PKB tersebut sah secara hukum, berarti Pasal 50 ayat (2) PKB PT. Indah Kiat Pulp & Paper yang menyebutkan bahwa "Pekerja yang mendapatkan PAT Tahun terakhir kategori : D atau CC maka pimpinan Seksi/Dept/Ovisi/HRD, wajib melakukan pembinaan paling lama dalam waktu 2 bulan setelah PAT dikeluarkan", juga sah secara hukum. Tetapi Majelis Hakim memutus putusan ini dengan tidak melihat dan menganalisa Pasal 50 ayat (2) PKB PT. IKPP, dimana harus ada pembinaan paling lama 2 bulan setelah PAT dikeluarkan. Majelis Hakim hanya menganalisa hanya berdasarkan PKB BAB X Pasal 50 Ayat (3) berbunyi " Bagi pekerja yang tetap bekerja tidak baik (berkinerja rendah) maka perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerjanya". Penulis menilai adanya ketidakadilan Majelis Hakim dalam memberikan putusan dalam perkara ini. Putusan Majelis Hakim yang lainnya menyebutkan bahwa, antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi akibat telah terjadinya PHK yang kemudian disertai dengan pembayaran pesangon.

Putusan yang diberikan oleh Majelis Hakim diatas menyebutkan bahwa Penggugat dan Tergugat putus hubungan kerja secara sah terhitung sejak tanggal 29 Desember 2020 dengan pesangon. Itu tidak sesuai dengan yang penggugat minta kepada Majelis Hakim, dimana Sri Hardianti atau penggugat meminta bahwa ;

"Bahwa Penggugat pada dasarnya tidak menerima Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengusaha/PT. INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk, Perawang dan masih ingin kembali bekerja ditempat Pengusaha/PT.INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk, Perawang dengan alasan masih ada tanggungan orang tua dan akan terus berusaha meningkatkan kualitas diri dalam bekerja"

Penggugat atau Sri Hardianti mengajukan gugatan di poin nomor 7 dalam pokok perkara didalam putusan No.68/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Pbr. Majelis hakim tidak mengindahkan gugatan dari Penggugat kepada Tergugat. Karena pada dasarnya dalam PKB Pasal 50 ayat (2) PKB PT. IKPP, dimana harus ada pembinaan paling lama 2 bulan setelah PAT dikeluarkan. Peraturan Kerja Bersama (PKB) menyebutkan demikian dan karena tidak adanya pembinaan yang dilakukan kepada Sri Hardianti atau Penggugat, hanya pembinaan secara lisan, itu yang membuat Sri Hardianti tidak menerima PHK terhadap dirinya, Sri Hardianti meminta untuk dipekerjakan kembali karena masih ada tanggungan orang tua dan Sri Hardianti berjanji akan terus meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Pada pertimbangan hakim tersebut dapat diartikan bahwa hal-hal yang diungkapkan majelis hakim sebagai pertimbangan dapat dikatakan tidak sesuai dengan asas keadilan, yang kemudian hal ini berdampak pada kehidupan pihak yang

kalah dalam putusan tersebut. Sepatutnya majelis hakim dalam melakukan suatu pertimbangan hukum harus dilandaskan pada rasa keadilan supaya nilai-nilai dari norma hukum tetap terjaga dalam masyarakat.¹⁸ Pemenuhan rasa keadilan ini sesuai dengan Pasal 5 UU Kekuasaan Kehakiman yang menyebutkan bahwa majelis hakim harus menggali dan memahami dengan sebenar-benarnya mengenai nilai keadilan dalam masyarakat. Putusan hakim harus terdapat unsur keadilan karena hal ini merupakan yang utama dalam perwujudan hukum guna menciptakan kedamaian dan keamanan.¹⁹

Pada kasus mengenai SH dengan Perusahaan yang terjadi di PN Pekanbaru, dapat dinyatakan bahwa SH pada akhirnya terkena PHK di peruseroan dengan cara-cara yang tidak adil sehingga majelis hakim yang memutuskan untuk menolak permohonan SH dan mengabulkan permintaan Perseroan. Padahal dalam kasus terlihat jelas bahwa perusahaan melakukan serangkaian perbuatan yang merugikan SH, namun majelis hakim tidak mempertimbangkan hal tersebut.

Pada Pasal 5 UU Kekuasaan Kehakiman, diberikan kewajiban kepada majelis hakim untuk menerapkan asas keadilan selama proses peradilan berlangsung. Hukum dianggap baik ketika penerapannya sesuai dengan hukum yang ada dalam masyarakat seperti hukum adat. Selain itu hukum dikatakan baik jika di dalamnya tercermin nilai-nilai yang sedang berjalan yang berkaitan dengan ketentuan hukum yang berlaku di masyarakat.²⁰

4. KESIMPULAN

Mekanisme pelaksanaan PHK di Indonesia dilaksanakan menurut Pasal 154 A ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan beberapa aturan terkait lainnya yang pada intinya mekanisme dalam PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak, dan semena-mena, artinya di antara pekerja dengan perusahaan harus melakukan perundingan terlebih dahulu dan diupayakan perusahaan tidak melakukan PHK kepada karyawan.

Permasalahan kedua mengenai analisis pertimbangan hakim dapat disimpulkan bahwa seharusnya majelis hakim dapat melihat fakta-fakta kasus yang ada didalam persidangan. Majelis hakim harus bisa mempertimbangkan alat bukti dari sisi yang ter-PHK. Perusahaan menyebutkan bahwa harus ada pembinaan paling tidak selama 2 bulan setelah Penilaian Akhir Tahun (PAT), seharusnya itu jadi pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus Perkara ini, dan tidak hanya mengikuti Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. IKPP BAB X Pasal 50 Ayat (3) berbunyi “ Bagi pekerja yang tetap bekerja tidak baik (berkinerja rendah) maka perusahaan dapat mengakhiri hubungan kerjanya. Karena Peraturan Kerja Bersama (PKB) juga sah menurut hukum dengan asas Pacta Sun Servanda, jadi seharusnya Majelis Hakim menganalisa dari kedua peraturan tersebut. Hal ini juga karena Sri Hardianti masih memiliki tanggungan dalam hidupnya dan berjanji untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, sehingga seharusnya Sri Hardianti dapat untuk dipekerjakan kembali.

¹⁸ Jonaedi Effendi, *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim*. Depok: Prenadamedia Group, 2018

¹⁹ Ibid

²⁰ Ibid

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory dan Teori Peradilan (Judicial Prudence))*, Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana, 2010
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2008
- Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2008
- Jonaedi Effendi, *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hukum Hakim*. Depok: Prenadamedia Group, 2018
- Mardjono Reksodiputro, *Sistem Peradilan Pidana*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2020
- Mukti Fajar et al., *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2005
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Syarif mappiasse, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim*, Cetakan ke-3. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020
- Yanuar, *Ekonomi Makro Suatu Analisis Untuk Konteks Indonesia*. Jakarta : Yayasan Mpu Ajar Artha.

Jurnal

- HariPutri, Ayu Ratna, and Solechan Sonhaji. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan Ma Nomor 474/k/pdt. susphi/2013)." *Diponegoro Law Journal* 5, no. 2 (2016): 1-21.
- Novriadi, Afdal, and Neni Vesna Madjid. "PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt. Sus-PHI/2020/PN. Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt. Sus-PHI/2020/PN. Pdg)." *JURNAL SAKATO EKASAKTI LAW REVIEW* 1, no. 2 (2022): 93-106.
- Purnomo, Sugeng Hadi. "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* (2019): 137-150.
- Rachmadi, Dhany, and Arinto Nugroho. "Kajian Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt. Sus-PHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja." *Novum: Jurnal Hukum* 7 No. 2, (2020)
- Turangan, Ryan A. "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 4, no. 1 (2016).
- Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 1, no. 1 (2010).

Website

- OCBCNISP, <https://www.ocbcnisp.com/en/article/2021/12/13/phk-adalah>
- Santika, "Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja". Artikel <http://www.google.com.id.tenaga.kerja>

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
Putusan PN Pekanbaru Nomor 68/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Pbr.