

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
(Studi Putusan No.90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg)**

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo untuk
Memenuhi sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Disusun Oleh

Siti Handayani
1702056063

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYAR'IAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah

Skripsi

An. Sdri. Siti

HandayaniKepada Yth.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi Saudari:

Nama : Siti Handayani

NIM :1702056063

Jurusan : Ilmu Hukum

Judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan No.90/Pdt.Sus-PHI/2019/Pn.Smg)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 16 September 2021

Pembimbing I



Novita Dewi Masvithoh. S.H., M.H.
NIP. 19791022 200701 2 010

Pembimbing II



Ali Maskur. SHL., M.H.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-3371/Un.10.1/D.1/PP.00.9/IX/2021

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Siti Handayani
NIM : 1702056063
Program studi : Ilmu Hukum (IH)*
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg)
Pembimbing I : Novita Dewi M., SH.MH.
Pembimbing II : Ali maskur, S.H.I, M.H.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal 28 September 2021 oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Penguji I / Ketua Sidang : Hj. Briliyan Erna Wati, S.H,M.Hum
Penguji II / Sekretaris Sidang : Novita Dewi M., SH.MH.
Penguji III : Hj. Maria Anna Muryani, S.H., M.H.
Penguji IV : Afif Noor, S.Ag, S.H.,M.Hum.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.


Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 September 2021
Ketua Program Studi,

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
& Kelembagaan



Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.



Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum.

MOTTO

“Dan di antara orang-orang yang Kami ciptakan ada umat yang memberi petunjuk dengan hak, dan dengan yang hak itu (pula) mereka berlaku adil”

(Q.S Al-A'raf:181)¹

¹Al-Qur'an dan Al-Karim dan Terjemahanya,(PT.Karya Toha Putra Semarang:Semarang,2002),hlm.138.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, dengan telah terselesaikannya Skripsi ini. Penulis mempersembahkan kepada :

1. Ibu Novita Dewi Masyitoh, S.H., M.H. dan Bapak Ali Maskur, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing penulis, yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir. Tidak hanya memberikan ilmu tetapi, juga memberikan semangat yang luar biasa bagi penulis.
2. Kedua orangtuaku Ibu Suratmi dan Bapak Suratno, yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan serta motivasi bagi penulis bagi penulis.
3. Kedua kakakku Mas Sugeng Riyanto dan Mbak Supriyanti, yang telah memberikan doa serta motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, tidak lupa memberikan kasih sayang kepadaku yang luar biasa, seperti kasih sayang kedua orangtuku.
4. Seluruh Bapak atau Ibu dosen Universitas Islam Negeri Walisonggo Semarang yang telah memberikan banyak pengajaran kepada penulis serta memberikan arahan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh teman-teman dari Program Studi Ilmu Hukum khususnya kelas ilmu hukum B angkatan 2017 yang senantiasa selalu membantu dan memberikan semangat pada masa perkuliahan dikampus.
6. Untuk yang terakhir, skripsi ini penulis persembahkan untuk seluruh pekerja yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh perusahaan yang memperjuangkan hak-haknya yang tidak terpenuhi oleh perusahaan.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 21 Juli 2021

Deklarator,



Siti Handayani
NIM.1702056063

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan No.90/Pdt.Sus/2019/PN.Smg)”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak selama penulis melakukan penyusunan skripsi ini. Oleh karena nya pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih sedalam-dalam nya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang serta Dekan program studi ilmu hukum fakultas syari'ah dan hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Ibu Hj. Brilliyani Erna Wati, S.H., M.Hum dan Ibu Novita Dewi Masyitoh, S.H., M.H selaku ketua dan sekretaris jurusan program studi ilmu hukum. Terimakasih telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat bagi penulis serta kesabaran ibu dalam mendidik kami khususnya mahasiswa ilmu hukum.
3. Ibu Novita Dewi Masyitoh, S.H., M.H dan Bapak Ali Maskur, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing dari penulis. Terimakasih ibu dan bapak yang telah sabar meluangkan waktu, tenaga, serta pemikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Ja'far Baehaqi, M.H selaku wali dosen dari penulis. Terimakasih bapak telah memberikan arahan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua orang tuaku, Bapak Suratno Ibu Suratmi yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan serta menyelesaikan skripsi ini ku sembahkan kepada bapak dan ibu yang sedang sakit, semoga terselesainya skripsi ini dapat membuat bapak dan ibu sembuh.

6. Kedua kakakku mas Sugeng Riyanto dan mbak Supriyanti terimakasih atas doa dan segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Terimakasih untuk Pengadilan Negeri Semarang yang telah turut andil membantu penulis sehingga penulis dapat menggunakan putusan sebagai bahan penelitian.
8. Teman berpikir dan berdiskusi “Mbak Maryamul Chumairo’ A.M”, yang telah bersedia memberi bantuan baik secara materi, doa, dan semangat nya.
9. Sahabatku Faritsa Asfari Aulia. H, Uyun Firdaus.W, Ajiah Nurul. A, Fiqrotul Liana, Dwi Laily. S, Suwaibatul Islamiyya, Ekny Daninta, Diah Hesti. W, Kurnia Rizky, dan Khoirul Hidayah yang telah menemani di bangku perkuliahan serta terimakasih atas bantuan, saran, diskusi, semangat, serta semangatnya selama ini.
10. Seluruh teman-teman penulis khususnya kelas ilmu hukum B angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, terimakasih atas pertemanan nya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan jauh dari sempurna. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga, dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca.

Wassalamua’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Semarang, 13 Agustus 2021



Siti Handayani
NIM. 1702056063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN DEKLARASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Telaah Pustaka	7
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Penelitian	15
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Konsep Perlindungan Hukum	
1. Definisi Perlindungan Hukum	18
2. Tujuan Perlindungan Hukum bagi Pekerja	21
3. Macam-Macam Perlindungan Hukum	24
B. Pihak-Pihak Yang Terlibat dalam Ketenagakerjaan	24
C. Pemutusan Hubungan Kerja	
1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja	28
2. Dasar Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	32
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	33
4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	35
5. Hak-Hak Pekerja yang di PHK	41
6. Perselisihan Hubungan Industrial	43
7. Cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	47
BAB III Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg	

A. Para Pihak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg	56
B. Pokok-Pokok Perkara	56
C. Petitum	59
D. Jalannya Proses Perundingan Tripartit Secara Mediasi	60
E. Pertimbangan Hukum berdasarkan Pembuktian.....	62
F. Proses Persidangan	66
G. Amar Putusan.....	70

BAB IV Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg)

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg	74
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak oleh Perusahaan dalam Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg .	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	100
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA	xi
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

PT. Tricoville Indonesia telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada dua karyawannya yang bekerja sebagai *security* dengan alasan adanya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait dengan kelalaian dalam “tugas dan tanggung jawab” terjadinya kehilangan barang mengakibatkan kerugian perusahaan Tergugat. Namun, hal tersebut dibantah oleh para penggugat. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat adalah alasan yang dibuat-buat dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku. Berangkat dari permasalahan tersebut, maka penelitian ini di maksudkan untuk membahas permasalahan tentang bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg dan perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg).

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi adalah penelitian doktrinal dengan pendekatan kasus (*Case Approach*) untuk mengkaji mengenai Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg yang telah berkekuatan hukum tetap. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dan hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian naratif sajian data atau bahan hukum lebih bersifat deskriptif-analitis. Teknik pengumpulan data dalam skripsi menggunakan studi dokumen, merupakan kegiatan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder, yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan PT. Triconville Indonesia terhadap karyawannya dalam Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg terbukti melanggar Pasal 151 Ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan di atur dalam Pasal 155 Ayat (1), (2), (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan diharapkan lebih untuk mematuhi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, dan mewujudkan negara yang berkeadilan dalam pemberian hak-hak terhadap pekerja yang telah di-PHK, dan memperlakukan manusia sama kedudukan, sehingga tidak timbul kasus yang sama dikemudian hari. Perusahaan lain harus pula memperhatikan hak-hak terhadap karyawannya dan memperhatikan prosedur PHK sesuai dengan peraturan yang ada.

Kata kunci : Pekerja atau Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, dan Perlindungan Hukum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara demokratis yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Adapun salah satu tujuan bangsa Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Oleh karena itu, negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil dimana salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan tersebut adalah hukum. Hukum merupakan bentuk upaya negara dalam mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Keadilan merupakan harapan dan dambaan setiap orang dalam tatanan kehidupan sosial. Setiap negara maupun lembaga-lembaga dan organisasi di manapun mempunyai visi dan misi yang sama terhadap keadilan, walaupun persepsi dan konsepsi mereka bisa saja berbeda. Sumber keadilan itu ada dua: keadilan positif dan keadilan revelasional. Keadilan positif adalah konsep-konsep produk manusia yang dirumuskan berdasarkan kepentingan-kepentingan individual maupun kepentingan kolektif mereka. Sedangkan keadilan revelasional adalah bersumber dari Tuhan yang disebut dengan keadilan Ilahi. Keadilan ini dianggap berlaku bagi seluruh manusia, terutama bagi pemeluk agama yang taat, dalam menafsirkan surat Al-Syura ayat 4.²

الْعَظِيمِ الْعَلِيِّ وَهُوَ ۖ الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَاوَاتِ فِي مَا لَهُ

Artinya: Kepunyaan-Nya-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi.

Dan Dialah yang Maha Tinggi lagi Maha Besar (QS Asy Syura: 4).³

Banyak dalam ayat Al-Qur'an yang memerintahkan kita berbuat adil. Misalnya, Allah SWT berfirman dalam surah Al-Maidah:8⁴

وَلَا ۖ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ قَوْمِينَ كُونُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ تَعْمَلُونَ نَبَأَيْهَا بِمَا حَبِيرُ اللَّهِ إِنَّ ۖ اللَّهَ وَأَنْتُمْ ۖ لِلنَّوَى
أَقْرَبُ هُوَ أَعْدِلُوا ۖ تَعْدِلُوا أَلَّا عَلَى قَوْمٍ سَنَنْ يُجْرِمَنَّكُمْ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk

² Zulkifli, "Tuntutan Keadilan Perspektif Hukum Islam", *Jurnal ilmiah Syari'ah*, No.1,(2018),hlm.137.

³ Ani Nursalikhah, *Al 'Aliy, Allah Yang Mahatinggi*, diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/qyonz3366/al-aliy-allah-yang-mahatinggi> ,pada hari Kamis, 30 September 2021,Pukul 9.17 WIB

⁴ Afifah Rangkuti, "Konsep Keadilan Dalam Prespektif Islam", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.VI,No.1,(2017),hlm.9.

berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁵

Dijelaskan dalam ayat ini, bahwa keadilan itu sangat dekat dengan ketakwaan. Orang yang berbuat adil berarti orang yang bertakwa. Hanya orang adil-lah (berarti orang bertakwa) yang bisa mensejahterakan masyarakatnya. Keadilan bagi seorang muslim berarti menghilangkan rasa lapar, rasa haus dan sebagainya. Dengan kata lain keadilan di tengah masyarakat menghendaki terwujudnya sikap empati kepada orang lain.⁶

Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dengan kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, dimana hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalaninya.

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.⁷ Adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja paraburuh yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan gagasan yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan

⁵ Ivan Indayarto, Isi Kandungan Surat Al-Maidah Ayat 8, Perintah Berlaku Jujur, diakses dari

<https://www.google.com/search?q=al+maidah+ayat+8&oq=al+maidah+ayat+8&aqs=chrome..69i57.6370j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8> , pada hari Kamis 30 September 2021, Pukul 9.47 WIB.

⁶ Afifah Rangkuti, *Op. Cit.*, hlm.9-10.

⁷ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT.Citra Aditya Bakti:Bandung,2003), hlm 9.

UUD NRI Tahun 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian penting pemerintahan untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.⁸

Perlindungan norma kerja diberikan kepada tenaga kerja sebagai penjagaan terhadap diri mereka dalam bekerja yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan ini merupakan wujud pengakuan hak-hak pekerja atau buruh sebagai manusia yang harus diperlukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya. Perlindungan ini sesungguhnya tidak hanya ditujukan kepada pengusaha yang hendak memeras tenaga pekerja atau buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pekerja atau buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya.

Terkadang terlihat bahwa suatu perlindungan merugikan salah satu pihak namun pada dasarnya justru memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Hal ini bermakna bahwa perlindungan sesungguhnya tidak hanya ditujukan terhadap pekerja atau buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya, tetapi juga terhadap pengusaha.⁹

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan terjalannya hubungan yang harmonis antara majikan atau pengusaha dengan pekerja atau buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.¹⁰ Salah satu masalah di bidang ketenagakerjaan yakni mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut PHK) oleh perusahaan.

Hubungan kerja ini akan tetap berlangsung sesuai dengan yang diperjanjikan atau dengan kata lain hubungan kerja akan berakhir sesuai dengan isi perjanjian kerja. Dalam hal-hal atau keadaan-keadaan tertentu hubungan kerja tersebut ada yang berakhir tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Jika hubungan kerja berakhir terjadilah Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja. Mereka memiliki hak yang sama untuk melakukan PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 25

⁸I Made Udina, *Insustrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Udayana University Press:Denpasar,2018),hlm 26.

⁹Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang University Press,Semarang,2008),hlm 31.

¹⁰ Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan, Cet.II*, (Sinar Grafika Bandung,2011),hlm83.

memberikan pengertian bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama bagi pekerja atau buruh, karena pemutusan hubungan kerja selalu terkait dengan mata pencaharian untuk membiayai kebutuhan hidup sehari-hari. Wajar jika diungkapkan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja harus menjadi pilihan terakhir. Terkait dengan hal tersebut semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya yang dimaksudkan adalah kegiatan – kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain melalui pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja atau buruh.¹¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena pemutusan hubungan kerja dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, menngkat peluang kehilangan pekerjaan dan mengakibatkan pengangguran. Bagi pengusaha dan perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerja atau buruh yang selama ini sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara kerja yang dibutuhkan perusahaan tetapi ada beberapa saat perlu dilakukan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.¹²

Jika segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka PHK harus dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh jika pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.¹³

PHK kepada pekerja atau buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang berakibat

¹¹ Endah Pujiastuti, *Op. Cit.*, hlm 51.

¹² Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *administrative Law & Governance Journal*, Vol 2 Issue 1, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2019), hlm 63.

¹³ Endah Pujiastuti, *Op. Cit.*, hlm 51.

pada timbulnya kerugian pada para pekerja. Pada dasarnya sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat (majikan atau perusahaan) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah (pekerja atau buruh).

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Telah disinggung sebelumnya bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Selama putusan lembaga PPHI belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 55 Ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja atau buruh. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan oleh pengusaha secara tertulis kepada lembaga PPHI disertai alasan yang menjadi dasarnya.¹⁴

Asosiasi Serikat Pekerja atau (Aspek) Indonesia menyebutkan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK terhadap 3.000 pekerja sejak awal tahun hingga Agustus 2019. Menurut Presiden Aspek, Mirah Sumirat mengatakan, pihaknya mencatat sebanyak 3.000 karyawan terkena PHK sejak awal tahun 2019 hingga Agustus 2019. Jumlah itu terdiri dari 2.000 pekerja yang bekerja di sektor ritel dan adanya PHK kepada 1.000 pekerja karena dampak otomatisasi pembayaran jalan tol. PHK tersebut dilakukan karena otomatisasi sudah merupakan hal yang harus dilakukan dalam sistim pembayaran jalan tol. Kemudian, PHK di sektor ritel karena menurunnya daya beli masyarakat sehingga berdampak pada penutupan sejumlah retail atau pengurangan pekerja. Keadaan ini

¹⁴ Endah Pujiastuti, *Op. Cit.*, hlm 54.

terus terjadi hingga akhir 2019. Gelombang PHK tersebut terjadi di semua sektor dengan total pekerja yang terdampak sekitar 45 ribu orang.¹⁵

Menurut Presiden Aspek, Mirah Sumirat menyebutkan sektor perbankan merupakan yang paling banyak melakukan PHK masal. Hingga akhir 2019, dikatakannya, pegawai perbankan yang terkena PHK masal mencapai 20 ribu orang. Kemudian PHK masal juga terjadi di sektor ritel mencapai 10 ribu pekerja atau karyawan, sektor tol 10 ribu pekerja, sektor media, logistik maupun telekomunikasi mencapai lima ribu orang. Untuk sektor ritel di tegaskan masih terus terjadi hingga saat ini.¹⁶

Sejalan dengan hal tersebut, banyak pekerja yang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperjuangkan hak-haknya atas PHK yang dilakukan sepihak oleh perusahaan. Salah satunya adalah sengketa hubungan industrial yang terdapat dalam putusan No.90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg yang mana para penggugat merupakan pekerja yang di-PHK oleh PT. Triconville Indonesia. PT. Triconville Indonesia yang berlokasi di Semarang merupakan Perusahaan Manufaktur yang bergerak di bidang furnitur. Para penggugat yang merupakan satpam (*security*) pada tanggal 8 Oktober 2019 diberhentikan secara sepihak oleh tergugat dengan alasan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait dengan kelalaian dalam “tugas dan tanggung jawab” terjadinya kehilangan barang mengakibatkan kerugian perusahaan Tergugat. Namun, hal tersebut dibantah oleh para penggugat, karena hal itu tidak benar karena waktu terjadi kehilangan barang berupa lembaran tembaga para Penggugat tidak tahu dimana tempatnya barang tersebut, ada berapa lembar, bagaimana dan bentuknya seperti apa walaupun sebagai *security* tetapi Tergugat tidak pernah memberikan data dan tempat dimana barang tersebut berada tahu-tahu ada laporan barang hilang. Para penggugat hanya diberi kunci untuk akses pintu ke pabrik sedangkan kunci gudang barang yang membawa bagian logistik sedangkan barang hilang diketahui tanggal 12 Nopember 2019 itupun diketahui dari *meeting* tanggal 22 September 2019 atas laporan lain *cqmekanik*. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat adalah alasan yang dibuat-buat dan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku. Para

¹⁵Noverius Laoli, *Seikat Pekerja: Ada 3.000pekerja kena PHK sejak awal tahun, tanpa pembekalan*, diakses dari <https://nasional.kontan.co.id/news/serikat-pekerja-ada-3000-pekerja-kena-phk-sejak-awal-tahun-tanpa-pembekalan>, pada hari Senin, 22 Februari 2021 pukul 10.00 WIB

¹⁶Endah Lismartini, Arrijal Rachman, *Sepanjang 2019, 45 Ribu Pekerja di PHK*, diakses dari <https://www.viva.co.id/berita/bisnis/1253865-sepanjang-2019-45-ribu-pekerja-di-phk>, pada hari Senin, 22 Februari 2021 pukul 10.30 WIB

penggugat mengadu kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Demak dan pada tanggal 15 Oktober 2019 ada undangan dinas antara para Penggugat, Tergugat dan Depnaker sebagai mediator (Tripartit) sampai tiga kali tetapi gagal dan pada tanggal 14 Nopember 2019 Tergugat supaya melaksanakan “Anjuran” dari Depnaker Kabupaten Demak tetapi sampai sekarang tidak mau melaksanakan maka Penggugat menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang.¹⁷

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dan mengkaji terkait perlindungan hukumnya bagi para pekerja yang di-PHK dengan mengangkatnya dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan No90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis telah merumuskan beberapa pokok masalah yang akan menjadi pembahasan dalam skripsi ini. Adapun pokok permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg ?
2. Bagaimana perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan berdasarkan Putusan Hakim No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Menjelaskan dan menganalisis Pemutusan Hubungan Kerja atau (PHK) sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg
2. Menjelaskan dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan (Studi Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg).

¹⁷Pengadilan Negeri Semarang, Putusan No.90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan sumber referensi atau koleksi tambahan baik untuk perpustakaan kampus Universitas Islam Negeri Walisonggo Semarang (UIN) maupun perpustakaan umum, sehingga diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi mahasiswa dan akademisi dibidang hukum perdata, khususnya untuk pengembangan analisis tentang Pemutusan Hubungan Kerja atau (PHK) karena kelalaian dalam menjalankan tugas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak karena kelalaian dalam menjalankan tugas.

b. Bagi Pengusaha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan atau kebijakan yang dipandang perlu dalam melakukan pemutusan hubungan kerja

c. Bagi Penegak Hukum

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi aparat penegak hukum (seperti hakim di PHI, advokat) dalam merespon dan menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja karena kelalaian dalam menjalankan tugas dan perlindungan Hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan informasi bagi masyarakat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atau (PHK) karena kelalaian dalam menjalankan tugasnya.

E. Telaah Pustaka

Penulis telah melakukan kajian terhadap beberapa karya ilmiah sebelumnya untuk meminimalisir terjadinya *plagiarisme*. Adapun karya ilmiah yang menjadi tinjauan dalam penelitian ini dan memiliki korelasi dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tesis yang ditulis oleh I Wayan Agus Vijayantera pada tahun 2016 dari Universitas Airlangga Surabaya dengan judul “Perselisihan Pemutusan

Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan”. Tesis ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja apabila terjadi penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, terutama ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha akibat tindakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan.¹⁸

Adapun kesimpulan dari tesis ini yakni pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan perusahaan dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maupun pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja, hal tersebut dapat diselesaikan dengan menggunakan ketentuan Pasal 163 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 163 terdapat perbedaan besar kompensasi yang diterima pekerja akibat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam Ayat (1) dan Ayat (2). Ketentuan ini dimaksudkan agar pengusaha mengusahakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja karena telah melakukan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan karena kompensasi hak yang diterima pekerja lebih besar daripada Ayat (1) yakni sebesar 2 (dua) kali pesangon. Pemutusan hubungan kerja dapat pula terjadi karena penutupan perusahaan, sehingga untuk menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat penutupan perusahaan dapat menggunakan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁹

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah objek sarasanya. Penelitian skripsi ini membahas mengenai perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan sedangkan tesis ini membahas mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan.

2. Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pada PT.Hero Supermarket,TBK (Giant) Di Kota

¹⁸I Wayan Agus Vijayantera,Tesis: *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*,(Surabaya: Universitas Airlangga,2016),hlm.9-10.

¹⁹*Ibid.*,hlm.102.

Makassar” ditulis oleh Nur Qadri Fakultas Syar’iah dan Hukum UIN Alauddin Makasar 2016. Penelitian ini membahas dua aspek yakni mengenai ketentuan hukum dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, dan mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Hero Supermarket Tbk (Giant) Makasar.

Penelitian tersebut fokus pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada suatu perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui tentang prosedur mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Hero Supermarket Tbk (Giant).²⁰ Adapun kesimpulan penelitian ini menyatakan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada PT. Hero Supermarket, Tbk (Giant) telah sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan ketetapan yang mana di tujukan untuk mencapai keadilan dalam bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.²¹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dalam skripsi ini terletak pada fokus permasalahannya dimana penelitian ini membahas tentang ketentuan hukum dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT Hero Supermarket Tbk (Giant) Makassar sedangkan penelitian yang dilakukan penulis membahas mengenai proses pemutusan kerja secara sepihak oleh perusahaan dan perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan analisis terhadap Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.

3. Skripsi yang berjudul “Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)Sepihak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan Dalam Prespektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/Pdt.Sus-PHI/2016)” ditulis oleh Buchori Muslim Wibowo Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Tahun 2018. Penelitian ini membahas pengaturan tentang perjanjian kerja, pengaturan (PHK) di Indonesia, analisis yuridis putusan Pengadilan Negeri Medan nomor:1065K/Pdt.Sus-PHI/2016. Pada penelitian ini terdapat masalah PHK yang dilakukan pengusaha secara sepihak pada pekerja dari Restoran Wajir Seafood. PHK dilakukan sepihak tanpa adanya surat peringatan satu, dua dan tiga secara berturut-turut dari perusahaan. Di dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD

²⁰Nur Qadri,Skripsi:*Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pada PT. Hero Supermarket, TBK (Giant) Di Kota Makasar*,(Makassar: UIN Alauddin Makassar,2016),hlm.5-6.

²¹*Ibid.*,hlm.65.

RI menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada kasus PHK sepihak yang dilakukan Restoran Wajir Saefood ini tidak terdapat kesalahan pada kinerja pekerja. Jadi bisa dikatakan bahwa PHK dilakukan tidak beralasan karena tanpa adanya kesalahan dan tidak diberikannya hak-hak pekerja.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa proses penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*).²² Perbedaannya terletak pada kajian putusannya yang berbeda yakni penelitian ini menggunakan studi kasus Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/Pdt.Sus-PHI/2016 sedangkan penulis menggunakan Studi Putusan No.90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.

4. Skripsi yang berjudul “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerjaberdasarkan Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis) ditulis oleh Sri Ayu Pratiwi Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2020. Penelitian ini berfokus pada ketentaun tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama makmur, hak-hak oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena menikah dengan sesama rekan kerja di PT. Sekato Pratama Makmur.

Adapun kesimpulan dari skripsi ini menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama rekan kerja berdasarkan pasal 153 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²²Buchori Muslim Wibowo, Skripsi: *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/Pdt.Sus-PHI/2016)*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2018), hlm.13.

ketenagakerjaan di PT. Sekato Pratama Makmur yaitu melalui jalur non litigasi mediasi antara dua belah pihak dengan mencapai kesepakatan perusahaan, dan hak-hak yang didapat oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena menikah dengan sesama pekerja di PT. Sekato Pratma Makmur berupa tunjangan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.²³

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah objek sarasanya. Penelitian skripsi ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan karena kelalaian dalam menjalankan tanggung jawab sedangkan pada skripsi penelitian tersebut membahas pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena menikah dengan rekan kerja.

5. Skripsi yang berjudul “Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Berlian Motor Dalam Perspektif Akad *IJĀRAH BI AL-‘AMAL* (Studi Kasus Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna) ditulis oleh Siti Azizah Prodi Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh 2020. Pada penelitian ini membahas kasus bahwa pemutusan hubungan kerja oleh PT. Darussalam Berlian Motor terhadap karyawannya yaitu Monisa Kurnia. Pada kasus ini awalnya dipicu oleh penggugat yang pergi melaksanakan ibadah umrah. Pihak tergugat berdalih bahwasanya Monisa Kurnia meninggalkan pekerjaannya selama berminggu-minggu tanpa memberitahukan kepada pimpinan perusahaan atau tergugat, setelah pimpinan menanyakan hal tersebut kepada salah satu karyawan barulah diketahui bahwa penggugat tengah menjalankan ibadah umrah di tanah suci. Pokok permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Darussalam Berlian Motor adalah ketika pihak Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak pada saat pihak penggugat selesai melaksanakan ibadah umrahnya. Padahal dalam masa kerjanya penggugat sendiri pernah melakukan beberapa kesalahan yang dianggap berat atau fatal oleh pihak penggugat, namun tindakan pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan pada saat itu dan baru dilakukan ketika penggugat melaksanakan ibadah ke tanah suci. Penelitian ini terdapat dua aspek yakni bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemutusan

²³Sri Ayu Pratiwi, Skripsi: *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)*, (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020), hlm.9.

hubungan kerja sepihak terhadap karyawan dan apa saja faktor-faktor yang menyebabkan hakim mengabulkan gugatan penggugat, bagaimana perspektif akad *IJĀRAH BI AL-'AMAL* terhadap putusan hakim tentang pengabulan gugatan penggugat.²⁴

Perbedaan penelitian tersebut terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh karyawan PT. Darussalam Belian Motor adalah bahwasannya pemutusan hubungan kerja dengan alasan penggugat telah melakukan kesalahan berat tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut karena Pasal 158 tidak mempunyai kekuatan hukum meningkat.²⁵ Perbedaan lainnya juga terletak pada penelitian ini menggunakan perspektif akad *IJĀRAH BI AL-'AMAL*.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang telah dipaparkan di atas, orisinalitas penelitian menunjukkan bahwa penelitian dalam skripsi ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan No.90/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Smg)” adalah original hasil dari penelitian dan pemikiran penulis sendiri, tidak ada plagiarisme di dalamnya.

F. Metode penelitian

Metode adalah cara yang berfungsi untuk mencapai tujuan. Metode merupakan suatu cara tertentu yang di dalamnya mengandung suatu teknik yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁶ Soerjono Soekanto merumuskan metode sebagai: (1) suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian, (2) suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan, (3) cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur.²⁷

Dengan demikian metode dalam penelitian hukum pada hakikatnya berfungsi untuk memberikan pedoman, tentang tata cara seorang penelitian mempelajari, menganalisa, memahami dalam melakukan penelitian hukum.

²⁴Siti Azizah, Skripsi: *Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-'Amal (Studi Kasus Putusan No. 1 Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020), hlm.5-6.

²⁵*Ibid.*, hlm.55.

²⁶Handayani, Skripsi: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan)*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009), hlm.8.

²⁷Soerjono Soekanto, *Tata Cara Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm.87.

Dalam hal ini dapatlah dikatakan, bahwa metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak harus dalam di dalam penelitian hukum.²⁸

1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian doktrinal. Penelitian doktrinal merupakan suatu penelitian yang bersumber dari undang-undang atau aturan hukum yang berlaku serta doktrin-doktrin.²⁹ Penulis menggunakan jenis penelitian ini untuk menganalisis doktrin-doktrin dalam hukum yang berlaku dan digunakan dalam memutuskan perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diambil melalui analisis mendalam terhadap putusan Pengadilan Negeri atas perkara Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. Bahan hukum berupa putusan tersebut kemudian disusun secara sistematis, dikaji, dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan kemudian ditarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang dipakai adalah pendekatan kasus (*Case Approach*) pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang dihadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Kasus ini dapat berupa kasus yang terjadi di Indonesia maupun di negara lain. Yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *rasiodecidendi* atau *reasoning* yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.³⁰ Pendekatan ini digunakan karena penelitian ini akan mengkaji mengenai Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg yang telah berkekuatan hukum tetap. Selanjutnya, akan dilakukan telaah terhadap kasus PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap karyawan yang bekerja sesuai dengan pihak-pihak yang terdapat di dalam putusan tersebut.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Penelitian ini hanya menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek

²⁸Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 26.

²⁹Soetandyo Wignjosoebroto, *Silabus Metode Penelitian Hukum Program Pascasarjana*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2008), hlm. 133.

³⁰*Ibid.*, hlm. 173.

penelitian), tetapi melalui sumber lain.³¹ Adapun sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa bahan hukum sebagai berikut :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis³² yang terdiri dari : Pertama, Al-Qur'an, Kedua, Norma dasar (Pancasila), Ketiga, peraturan dasar yakni UUD NRI Tahun 1945, Putusan Pengadilan Negeri Semarang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hukum yang tidak dikodifikasikan yakni hukum Islam.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer³³ dapat berupa buku-buku jurnal karya ilmiah dan hasil penelitian lain yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang ditulis oleh penulis
- c. Bahan Hukum Tersier berupa komplementer untuk bahan hukum sekunder dan tersier.³⁴ Beberapa bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya artikel, berita, kamus, internet, dan hal-hal lain yang dapat mendukung penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dokumentasi. Dokumentasi merupakan alat pengumpulan data tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Pustaka atau dokumen yang diteliti dapat berbagai macam, tidak hanya dokumen yang resmi, dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam perkara sosial, dan dokumen lainnya. Teknik pengumpulan data dalam studi dokumen merupakan kegiatan menelusuri, memeriksa, mengkaji data-data sekunder³⁵ yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Adapun bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *autoritatif*, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas,³⁶ bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum

³¹ *Ibid.*, hlm.215.

³² Soetandyo Wignjosoebroto, *Op. Cit.*, hlm.216

³³ *Ibid.*

³⁴ Suteki dan Galang Taufan, *Loc. Cit.*, hlm.216

³⁵ Suteki dan Galang Taufan, *Loc. Cit.*, hlm.216-217

³⁶ Ketut Suardita, *Pengenalan Bahan Hukum (PBH) Hukum Administrasi Negera Bagi Mahasiswa Semester I Fakultas Hukum Universitas Udayana*, (Bali: Universitas Udayana, 2017), hlm.3.

sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer³⁷ seperti buku-buku, jurnal, hasil penelitian, makalah, dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas. Bahan hukum tersier sebagai bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder,³⁸ seperti kamus.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Analisis penelitian dengan kualitatif adalah pendekatan yang memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan satuan-satuan yang ada dalam kehidupan manusia, atau pola-pola yang dianalisis gejala-gejala sosial budaya dengan mengunakan kebudayaan dan masyarakat yang bersangkutan untuk memperoleh gambaran mengenai pola-pola yang berlaku.³⁹

Hasil penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian naratif. sajian data atau bahan hukum lebih bersifat deskriptif-analitis.⁴⁰ Sajian dalam bentuk narasi ini diharapkan mampu mengelaborasi seluruh realitas normatif yang terkait dengan legalitas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kelalaian dalam menjalankan tugas dan akibat hukumnya terhadap hak-hak pekerja yang tertuang di dalam putusan hakim Pengadilan Negeri atas perkara Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.

G. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika pembahasan skripsi ini meliputi lima bab, antara lain secara globalnya sebagai berikut:

1. Bab I merupakan Pendahuluan. Bab ini berisi gambaran umum tentang peneliti yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.
2. Bab II adalah Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi mengenai teori tentang perlindungan hukum, teori tentang pekerja dan perusahaan dan teori mengenai pemutusan hubungan kerja. Teori-teori ini yang nantinya akan digunakan

³⁷*Ibid.*

³⁸*Ibid.*

³⁹ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 21.

⁴⁰ Suteki dan Galang Taufan, *Op. Cit.*, hlm. 267

sebagai bahan untuk menganalisis putusan yang terdapat di pembahasan selanjutnya.

3. Bab III membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg
4. Bab IV membahas perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg).
5. Bab V penutup. Dalam bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran pembahasan yang sudah diuraikan di atas. Dengan demikian bab penutup ini merupakan bagian akhir dari penulis skripsi ini sekaligus merupakan rangkuman jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

Konsep Perlindungan Hukum

A. Konsep Perlindungan Hukum

1. Definisi Perlindungan Hukum

Kata dasar dari perlindungan yaitu lindung. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata lindung dan perlindungan bermakna “menempatkan dirinya di bawah (di balik, di belakang) sesuatu supaya tidak terlihat atau tidak kena angin, panas, dan sebagainya, sedangkan perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi”.⁴¹ Sedangkan menurut Satjipto Raharjo, kehadiran hukum dalam masyarakat berfungsi untuk mengadakan intergrasi dan koordinasi kepentingan-kepentingan yang bisa berbenturan satu sama lain. Sehingga, hukum perlu melakukan koordinasi dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tersebut hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan di lain pihak. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya.⁴²

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴³

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁴⁴ Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu

⁴¹PusatBahasa, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, <https://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>.diakses pada Hari Rabu 31 Maret 2021 pukul 8.45 WIB

⁴²Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti,2000),hlm. 53.

⁴³ *Ibid.*,hlm.54.

⁴⁴ Soerjono Soekanto,*Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta:Ui Press,1984),hlm 133.

sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴⁵

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK merupakan suatu keharusan hukum sebagaimana amanat konstitusi (UUD 1945), karena hak-hak tenaga kerja yang di-PHK berdimensi hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab hukum terutama terletak pada pemerintah negara sebagaimana amanat konstitusi. Lebih daripada itu, pengusaha memiliki tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan.⁴⁶

Philipus Hadjon merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berlandaskan pada Pancasila. Karena Pancasila adalah dasar ideologi dan dasar falsafah Negara Indonesia Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di barat bersumber pada konsep-konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan konsep-konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya dan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*. Sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.⁴⁷

Perlindungan hukum dalam keputusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di PHK. Yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Apabila pekerja yang terdapat tertangkap tangan melakukan kesalahan besar ini hanya merupakan hasil rekayasa pengusaha, apa boleh buat akan berkaitan pekerja justru tidak mendapatkan perlindungan hukum dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

⁴⁵ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit.*, hlm.53.

⁴⁶ Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Administratum*, Vol.V, No.2, (Karawang: Universitas Singaperbangsa, 2017), hlm.67.

⁴⁷ *Ibid.*, hlm.18-19.

Adanya kebenaran alasan PHK untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan PHK dari rekayasa majikan atau pengusaha. Mengingat keberan alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh buruh pasca izin PHK turun.⁴⁸

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya PHK yang datangnya dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu karena alasan buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan buruh tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari buruh harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan di dalam alasan tersebut. Kenyataan dalam praktik sebenarnya PHK tersebut atas inisiatif majikan, tetapi direkayasa menjadi PHK karena pengunduran diri.⁴⁹

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil, dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesambungan, yaitu dengan meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagaimana pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan.⁵⁰

Secara teori bila semua ikut menghasilkan maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang kita cita-citakan. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) dinyatakan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari Pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mamapu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.⁵¹

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk

⁴⁸Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Cet 1, hlm 167-168.

⁴⁹*Ibid.*

⁵⁰R A Aisyah Putri Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung", *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2018), hlm. 111.

⁵¹*Ibid.*

menciptakan kesejahteraan bagi rakyat secara adil. Salah satu perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum.⁵²

Menurut Prof Dr Van Kan, hukum adalah keseluruhan peraturan hidup yang bersifat memaksa untuk melindungi kepentingan manusiawi perlindungan merupakan hak setiap warga negara Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa dan sebagai Ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Undang- Undang Dasar 1945 Pasal 28 Huruf a, Pasal 28 Huruf a Ayat (1), dan Pasal 28 Huruf i Ayat (4) jelas menguraikan tentang perlindungan terhadap hak asasi manusia sebagai warga negara Indonesia Perlindungan hak asasi manusia sebagaimana yang diamanatkan oleh konstitusi.⁵³

2. Tujuan Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah menjamin berlangsungnya sistim hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁵⁴ Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut.

a. Perlindungan Preventif

Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki

⁵²Marjan Miharja,dkk,“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang di PHK Sepihak Oleh Rumah Sakit”,*Jurnal Fundamental*,Vol.10,No.1,(Depok: Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM,2021),hlm.55.

⁵³*Ibid.*,hlm 53-54.

⁵⁴Setiono,*Op, Cit*,hlm.103.

kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.⁵⁵

Sarana perlindungan yang preventif ini dalam perkembangannya agak ketinggalan khususnya apabila dibandingkan dengan sarana perlindungan hukum yang represif. Sebagai komperasi, di Inggris digunakan dasar pemikiran bahwa masalah perlindungan hak-hak asasi warga negara harus sudah tercermin dalam tahap-tahap persiapan atau sebelum dikeluarkannya suatu keputusan pemerintah. Seperti halnya sistem yang ada di Inggris, di Amerika Serikat pun dikenal adanya prosedur angket publik atau (*hearing*). Prosedur ini berlaku baik dalam mengeluarkan keputusan-keputusan yang tertuju pada umum maupun yang bersifat individual. Untuk keputusan yang bersifat umum prosedur angket publik ini dimaksudkan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan peraturan umum. Akan tetapi prosedur ini dapat dikesampingkan oleh (*administrative agency*) yang bersangkutan apabila dianggap penggunaan prosedur ini tidak perlu atau tidak praktis atau justru bertentangan dengan kepentingan umum. Ketentuan seperti ini memang diperkenankan oleh undang-undang, namun dengan syarat harus dilakukan secara seksama dan serta juga mencantumkan secara tegas motifnya dalam putusan yang bersangkutan.⁵⁶

Sedangkan untuk putusan-putusan yang bersifat individual, maka rangkaian prosedur ini meliputi penentuan tenggang waktu mengadakan angket publik, pemberitahuan, informasi kepada publik, syarat-syarat tidak berpihak pemerintah, kewajiban untuk mendengar keterangan pihak-pihak, dan sebagainya. Apabila putusan itu bersifat pemberian atau pencabutan izin, maka kewajiban untuk mengadakan prosedur *kontradiktoir* syarat mutlak. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah

⁵⁵Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 29.

⁵⁶Phillipus M. Hadjon, Op. Cit., hlm. 73.

terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.⁵⁷

b. Perlindungan Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukum tambahan yang diberikan apabila sudah terjadinya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁵⁸ Pada hukum represif ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda, dan hukum tambahan lainnya.

Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat pemerintah. Sarana perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan perletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

⁵⁷*Ibid.*

⁵⁸*Ibid.*

3. Macam-Macam Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum bagi pekerja atau tenaga kerja, dibagi menjadi 4 (empat) macam yaitu: ⁵⁹

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, Jamsostek dan THR.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupan sebagaimana manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.
4. Perlindungan Kepastian Hukum, yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah dan larangan. ⁶⁰

B. Pihak-Pihak Yang Terlibat dalam Ketenagakerjaan

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh atau pekerja dengan

⁵⁹Marjan Miharja,dkk,*Op.Cit.*,56-57

⁶⁰Fatihatul Makiyyah Yakub,Skripsi:“*Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT Budi Bakyi Prima Palembang (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor773K/Pdt.Sus-PHI/2018)*”,(Jakarta:Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah,2019),hlm.18.

majikan atau pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang berkaitan dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh atau pekerja, majikan atau pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah atau pengusaha.⁶¹

1. Pekerja atau buruh

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh atau pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja atau buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja atau serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh atau pekerja.

2. Pekerja atau Buruh Perempuan

Dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) menyebutkan bahwa:

- a. Pekerja atau buruh perempuan diberi keringanan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

⁶¹Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paraminta, 2007), hlm.11.

- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
- d. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
- e. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- f. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- g. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) dan Ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan secara medis juga lebih lemah dari laki-laki, sehingga wajar jika pekerja atau buruh perempuan mendapatkan fasilitas kemudahan.

3. Pekerja atau Buruh Anak

Anak dalam hukum ketenagakerjaan ada setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Para pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak sesuai bunyi Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anak dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu dan kesihatannya.

4. Pekerja atau Buruh Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberian kerja yang akan mempekerjakan di bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat diperkerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu.

5. Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, terdapat di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 4.⁶²Pengusaha adalah:⁶³

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

⁶²Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*,(Jakarta:Rajawali press,2015),cet.4,hlm.26

⁶³Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Angka 3

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang kedudukan di luar Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang atau pemilik perusahaan).⁶⁴

6. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 dimana terdapat sebuah wadah perkumpulan organisasi pengusaha yang disebut dengan KADIN (Kamar Dagang Industri). Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja yang sama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja atau serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan dan dibentuk pada tanggal 1 Mei 1968.

7. Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh dan keluarganya. Serikat pekerja atau buruh di perusahaan adalah serikat pekerja atau buruh yang didirikan oleh para pekerja atau buruh di perusahaan atau di beberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja atau serikat buruh yang didirikan oleh pekerja atau buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat pekerja atau serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Fungsi serikat pekerja atau serikat buruh adalah:

⁶⁴Zaeni Asyhadie, *Op, Cit.*, hlm.27.

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja atau serikat buruh, federasi serikat pekerja atau serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Serikat pekerja atau serikat buruh di bentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja atau buruh (tingkat lokal atau kabupaten atau kota).
- b. Federasi serikat pekerja atau serikat buruh yang dibentuk oleh sekurang-kurang 5 (lima) serikat pekerja atau serikat buruh (tingkat provinsi).
- c. Konfederasi Serikat pekerja atau serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3(tiga) federasi serikat buruh (tingkat nasional).

8. Pemerintah

Pemerintah berkewajiban untuk memastikan roda perekonomian nasional berjalan dengan tertib dan lancar. Untuk itu pemerintah harus memastikan peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi semua yang terlibat di dalamnya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi atau departemen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang disebut dengan Departemen Tenaga Kerja ditingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja ditingkat daerah.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 Angka 25).

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yakni luar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur Pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Menurut Keputusan Menteri Pekerja Nomor 150 Tahun 2000 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia daerah atau panitia pusat.⁶⁵

Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja atau buruh berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Dalam teori pekerja atau buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam akhirnya pengusahalah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha.⁶⁶

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja atau buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial, antara lain⁶⁷ :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja atau buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerja yang berusaha sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk keluarga sampai mendapatkan pekerjaan dari sebagai gantinya.

⁶⁵Kuncoro Amarih Wijayanto, Skripsi "Praktek Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Umdang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Di PT. Delta Marlin Dunia Textile Karanganyar", Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007), hlm. 10.

⁶⁶Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya, Skripsi, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", (Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2019), hlm. 21.

⁶⁷Sri Ayu Pratiwi, Skripsi, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis)", (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020), hlm. 66.

Dalam pembahasan pemutusan hubungan kerja, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha atau majikan. Dalam lingkup pemutusan hubungan kerja tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha atau majikan saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Meskipun pemutusan hubungan kerja mempunyai dampak yang lebih besar kepada pihak pekerja atau buruh yakni kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian di pihak pekerja atau buruh, namun di pihak pengusaha atau majikan juga terdapat kerugian dengan hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pengusaha atau majikan untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja atau buruh tersebut, serta biaya pergantian tenaga kerja.⁶⁸

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan matan karyawan tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan karyawan harus berdasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum kecuali sesuai dengan statusnya.⁶⁹

Dikemukakan ada 8 (delapan) alasan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu:⁷⁰

1. Undang-undang : undang-undang dapat menyebabkan seseorang harus berhenti seperti karyawan WNA yang sudah habis izinya.⁷¹
2. Keinginan perusahaan : perusahaan dapat memberhentikan karyawan secara hormat atau tidak apabila karyawan melakukan kesalahan besar.⁷²
3. Keinginan karyawan : buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu karena alasan mendesak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁷³

⁶⁸Dodi Ocard Sirkas, Skripsi, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)", (Depok: Universitas Indonesia, 2011) hlm. 51.

⁶⁹Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opini*, Vol. 3, Ed. 3, (2015), hlm. 4.

⁷⁰*Ibid.*, hlm. 5.

⁷¹Siti Nur Holisah, Makalah, "Pemutusan Hubungan Kerja", (Bogor: STKIP Muhammadiyah, 2019), hlm. 6.

⁷²*Ibid.*

⁷³*Ibid.*

4. Pensiun : ketika seseorang telah mencapai batas usia tertentu sesuai dengan peraturan perusahaan yang disepakati.⁷⁴
5. Kontrak kerja berakhir⁷⁵
6. Kesehatan karyawan : kesehatan karyawan dapat dijadikan alasan pemberhentian karyawan hal ini bisa berdasarkan dengan keinginan perusahaan atau keinginan karyawan yang juga telah diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.⁷⁶
7. Meninggal dunia⁷⁷
8. Perusahaan dilikuidasi⁷⁸

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh atau pekerja karena dengan PHK buruh atau pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh dan pemerintahan), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja atau buruh menikah;
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;

⁷⁴*Ibid.*

⁷⁵*Ibid.*

⁷⁶*Ibid.*

⁷⁷*Ibid.*

⁷⁸*Ibid.*

- g. Pekerja atau buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh di luar jam kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
- h. Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan. Jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh atau pekerja atau dengan buruh atau pekerja yang bersangkutan jika menjadi anggota serikat buruh atau pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 151 Ayat (3) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154.⁷⁹

2. Dasar Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan dari Lembaga penyelesaian hubungan industrial dan merupakan awal dari penderitaan bagi pekerja atau buruh karena Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan akan membuat hak-hal pekerja atau buruh hilang.⁸⁰

Dalam hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (1) dan (2)⁸¹ yang menjelaskan jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari maka pemutusan hubungan

⁷⁹ Lalu Husni, *Op, Cit*, hlm. 175-177.

⁸⁰ Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya, *Op, Cit.*, hlm. 40

⁸¹ Lihat Pasal 151 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja wajib dirundingkan kepada buruh atau pekerja dengan pengusaha apabila dalam proses perundingan tersebut tidak mendapatkan hasil persetujuan maka pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan buruh atau pekerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini dijelaskan pada Pasal 151 Ayat (3). Dari penjelasan tersebut jelas sudah dijelaskan dalam ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak dilarang dalam Pasal 151 Ayat (1) dan (2). Ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 Ayat (1) menjelaskan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum. Pada Pasal 155 Ayat (2) mengatur jika pemutusan hubungan kerja belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dan pekerja masih terdapat hubungan kerja dan harus tetap melaksanakan kewajibannya. Pada Pasal 155 Ayat (3) menjelaskan pekerja atau buruh masih ada hubungan kerja terhadap perusahaan selama belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan tetapi pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan *skorsing* terhadap pekerja atau buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasanya diterima pekerja atau buruh.

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan tingkat pemerataan diatur mulai Pasal 6 sampai dengan Pasal 13 Surat Kepmenakertrans No. Per-150/Men/2000, yang pada intinya menetapkan hal-hal sebagai berikut⁸²:

- a. Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Pembinaan dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan PHK.
- c. Surat peringatan tertulis.

⁸²Muchammad Taufiq,dkk,“Kajian TerhadapPerselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan”,*Jurnal WIGA*, Vol.2,No.2.,(2011),hlm.80-82.

- d. Masa berlaku masing-masing surat peringatan selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- e. Pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir apabila:
 - 1) Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 2) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
 - 3) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.
 - 4) Setelah tiga berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja bersama.
 - 5) Dalam hal PHK tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha dan pekerja (dengan serikat pekerja) wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai PHK tersebut.
 - 6) Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani para pihak.
 - 7) Dalam perundingan mencapai persetujuan bersama Panitia Daerah Panitia Pusat memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan bersama, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.
 - 8) Dalam hal perundingan tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk Perselisihan PHK perseorangan atau Panitia Pusat untuk Perselisihan PHK massal, salah satu pihak atau para pihak lain mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara.
 - 9) Pegawai perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut perundang-undangan yang berlaku.
 - 10) Pegawai perantara dalam melaksanakan pemerantaraan Perselisihan PHK harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.
 - 11) Dalam hal pemerantaraan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, pegawai pemerantara harus membuat anjuran secara tertulis yang

memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 hari sejak diterimanya anjuran tersebut.

- 12) Dalam salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 hari, maka dianggap menolak anjuran. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka pegawai perantara harus memuat laporan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian Perselisihan PHK.
- 13) Dalam hal pemerantaraan tersebut tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara.
- 14) Dalam hal pelaksanaan pemerantaraan terdapat tuntutan bersifat normatif, antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka pegawai perantara meminta bantuan kepada.
- 15) Pegawai pengawas ketenagakerjaan setempat untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut.
- 16) Dalam hal pemerataan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, pegawai perantara menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah dan Panitia Pusat dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Depnaker.
- 17) Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis yaitu.⁸³

a. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan⁸⁴ :

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja atau buruh;
- 2) Pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan,

⁸³Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm.177.

⁸⁴Zaeni Asyihadie, *Op. Cit.*, hlm.204

perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan) maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja atau buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 151 Ayat (1) ditentukan bahwa “pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.⁸⁵

Dalam hal segala upaya tersebut di atas telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh apabila pekerja atau serikat buruh. Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memperhatikan:⁸⁶

- 1) Tingkat loyalitas pekerja atau buruh kepada perusahaan
- 2) Masa kerja
- 3) Jumlah tanggungan pekerja atau buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 (tiga) bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya *training* maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.⁸⁷

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:⁸⁸

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau pengelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

⁸⁵*Ibid.*

⁸⁶*Ibid.*

⁸⁷Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm.162.

⁸⁸Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm.177.

- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau memberikan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara ;
 - 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atau pekerja.

Buruh atau pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus - menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak mengkehendakinya. Dengan demikian, PHK oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif buruh atau pekerja yang bersangkutan untuk menerima diputuskan hubungannya.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perusahaan melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh;

- 5) Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja Pasal 169 Ayat (1).

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksudkan di atas, pekerja atau buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Pekerja atau buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh atau pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4). Bagi pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

c. Hubungan kerja putus demi hukum

Buruh atau pekerja, hubungan kerja juga dapat putus atau berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada buruh atau pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang⁸⁹ disini baik pengusaha maupun pekerja atau buruh hanya bersifat pasif, artinya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berakhir dengan sendirinya.⁹⁰ Pemutusan hubungan kerja demi hukum seperti PHK karena :

1) Meninggal Dunia⁹¹

- a) Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 154 menjelaskan terkait dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum yakni: Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) Pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c) Pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- d) Pekerja atau buruh meninggal dunia.

2) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undang atau jika semua nya itu tidak ada menurut kebiasaannya.

d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan oleh hakim perdata pengadilan atas permintaan kedua belah pihak yaitu

⁸⁹Lalu Husni, *Op, Cit.*, hlm.184.

⁹⁰Dodi Ocard Sirkas, *Op, Cit.*, hlm.58.

⁹¹M.Rikhardus Joka, dkk, "Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan", *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol.7, No.2., 2018, hlm.198.

pengusaha dan pekerja berdasarkan alasan-alasan kuat yang disertai dengan bukti, bukan pemutusan hakim pidana.⁹²

Dalam Pasal 1603 v KUHPerdara disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.⁹³

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjutan sampai dengan ke proses pengadilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya memulai gugatan ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari satu pihak atau dapat memulai Pengadilan Hubungan Industrial.⁹⁴ Pemutusan hubungan kerja karena putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁹⁵

Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P. Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan

⁹²M.Rikhardus Joka, *Op. Cit.*,164.

⁹³Lalu Husni, *Op, Cit*,hlm.184-185.

⁹⁴Asri Wijayanti, *Op,Cit.*,hlm.167.

⁹⁵Darwis Anatami, "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol.10, No.2, (2015), hlm.297.

kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.⁹⁶

Saat ini setelah terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) semua sengketa hubungan industrial mulai perselisihan hak, kepentingan PHK, dan perselisihan antar serikat buruh atau pekerja dalam satu perusahaan menjadi kompetensi penyelesaian di luar pengadilan melalui mediator dan konsiliator dilakukan namun tidak berhasil.⁹⁷

4. Hak-Hak Pekerja yang di PHK

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa :

- a) Uang Pesangon Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.
- b) Uang Penghargaan Masa Kerja Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c) Ganti Kerugian Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.⁹⁸

Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156

⁹⁶Lalu Husni, *Op, Cit*, hlm.185.

⁹⁷*Ibid.*,175-184.

⁹⁸Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja", *Kertha Patrika*, Vol. 39,(2017), hlm. 186.

Ayat (2) yang pemberian besarnya uang pesangon dilihat dari masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan. Makin lama masa kerjanya maka tentu saja makin besar uang pesangon yang diterima dan begitu juga sebaliknya makin sedikit masa kerja yang ditempuh maka semakin sedikit pula uang pesangon yang didapatkan. Pengatutan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan.⁹⁹

Untuk lebih jelas mengetahui besaran uang pesangon dan uang penghargaan bisa dilihat di tabel 1 dan 2.

Tabel 1
Besaran Uang Pesangon

Masa Kerja	Berdasarkan Pesangon
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Sumber: Ahmad Hanfan, Cermin Majalah Ilmiah Universitas Pancasakti

Tegal:162

Tabel 2
Besaran Uang Penghargaan

⁹⁹ I Gusti Ayu Dewi Suwantari, Ni Luh Gede Astariyani, "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi", (Bali: Universitas Udayana, tt), hlm.8

Masa Kerja	Besaran Penghargaan
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sumber: Ahmad Hanfan, *Cermin Majalah Ilmiah Universitas Pancasakti Tegal*:162

Untuk mengetahui besaran uang penggantian hak Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (4) sebagai berikut yaitu bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana di maksud dalam Ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja atau buruh diterima bekerja. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen dan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.¹⁰⁰

5. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat

¹⁰⁰ Ahmad Hanfan, *Cermin Majalah Ilmiah Universitas Pancasakti Tegal*,(Tegal: Universitas Pancasakti ,2010),162

pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan (Pasal 1 Angka 1). Atas dasar itu, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrail menjadi:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Dari pengertian di atas jelaslah perselisihan hak (*rechtschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Imam Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja. Sedangkan H.P. Rajaguguk menyebut perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau panafsiran perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja.

Perselisihan hak juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan tentang hal-hal yang telah diatur atau telah ada dasar hukumnya. Meskipun telah diatur, atau telah ada dasar hukumnya, tidak jarang para pihak melanggarnya, pihak yang melanggar kadangkala menganggap pihak yang lain (pekerja atau buruh) dapat dilanggar dengan segala macam alasan, dengan argumentasi sekehendak mereka sendiri, sehingga pihak pekerja dirugikan sekehendak mereka sendiri, sehingga pihak pekerja dirugikan haknya (bisa juga sebaliknya).¹⁰¹

b. Perselisihan kepentingan

¹⁰¹Ugo dan Pujiyanto, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), ed. 1, cet. 2, hlm. 28.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Imam Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dari atau keadaan perubahan.

Menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah “*involve disagreement over the formulation of standars terms and condition of employ ment, as exsist in a deadlock in collectivive bergaining negosiations*”.¹⁰²Dari pengertian tersebutlah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut adalah tentang perselisihan hak, objek sengketannya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam impelentasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan,objek sengekatanya karena tidak adanya kesesuaian paham atau pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat

¹⁰²Hazar Kusmayanti,dkk,“Penyelesaia Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas 1 (A),*Jurnal Hukum Acara Perdata*,Vol.6,No.1,(2020),hlm.38.

menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja atau buruh. Dari pengusaha dilakukan karena buruh atau pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran.

Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktik ketenagakerjaan yang mengandung banyak masalah, karena permasalahan PHK bagi pekerja atau buruh adalah masalah pengakhiran pendapatan yang ia peroleh dan keluarga, yang kadang-kadang itu adalah pendapatan satu-satunya keluarga.¹⁰³

- d. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja (Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokrasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja atau buruh, sehingga jumlah serikat pekerja atau buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (SP atau SB) Tingkat Perusahaan (TP). Yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-Undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB)-TP. Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja atau buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat SP atau SB-TP, atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.¹⁰⁴

¹⁰³Ugo dan Pujiyo, *Op, Cit.*, hlm.39.

¹⁰⁴Lalu Husni, *Op, Cit.*, hlm.43-52.

6. Cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

1) Penyelesaian secara Bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan tahap awal yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan.¹⁰⁵ Secara normative penyelesaian secara bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 2 dalam Undang-Undang PPHI.¹⁰⁶

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau keduanya mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti penyelesaian bipartit. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaiannya dilimpahkan kepada mediator.¹⁰⁷

Jadi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit ini merupakan penyelesaian perselisihan antara buruh atau pekerja

¹⁰⁵Wayan Agus Vijayantera, *Op, Cit.*, hlm.76.

¹⁰⁶Imam Budi Santoso, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajin Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Jurnal Selasik*, Vol.3, No.5, (2017), hlm.118.

¹⁰⁷Lalu Husni, *Op, Cit.*, hlm.124-125.

dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.¹⁰⁸

2) Penyelesaian Melalui Tripartit¹⁰⁹

Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dijelaskan pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, konsiliator, atau arbiter. Upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha bipartit telah dilakukan. Adapun proses penyelesaian secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yakni:

a) Mediasi¹¹⁰

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Angka 1, mediasi hubungan internasional yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator netral. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Angka 12, mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui mediator dilakukan untuk perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Cara penyelesaian

¹⁰⁸Endah Puji Astuti, *Op.Cit.*,hlm.47.

¹⁰⁹Imam Budi Santoso, *Op.Cit.*,hlm.122.

¹¹⁰Asri Wijayanti, *Op.Cit.*,hlm186-187.

perselisihan hubungan industrial melalui mediator ketenagakerjaan adalah:¹¹¹

- 1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang dudukannya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- 2) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- 3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 4) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka, mediator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- 5) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Wilayah

¹¹¹Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm.125.

hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- 6) Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

b) Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial melibatkan pihak ketiga yang disebut konsiliator. Dalam hak kesepakatan dan keputusan, diserahkan dan dilakukan pihak-pihak bersengketa.¹¹² Konsiliator merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui keonsiliasi merupakan salah satu alternatif. Artinya, upaya ini bersifat pilihan sukarela (*voluntary*) bukan wajib (*mandatory*). Lingkungan penyelesaian melalui konsultasi terbagi kepada tiga jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.¹¹³

Jangka waktu upaya penyelesaian melalui konsiliasi paling lama tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Penyelesaian yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota setempat.¹¹⁴

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator terhapan dan mekanismenya sama dengan penyelesaian melalui mediator, yakni sebagai berikut:¹¹⁵

- 1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, konsiliator

¹¹²Alvyn Chaisar Nanggala Pratama,I Gustri Ayu Agung Krisnawati,“Kedudukan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja Outsourcing Di Indonesia”,*Jurnal Kertha Negara*,Vol.8,No.3,(2020),hlm.40.

¹¹³Asri Wijaya, *Op,Cit.*,hlm.190.

¹¹⁴*Ibid.*

¹¹⁵Lalu Husni,*Op,Cit.*,127.

harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang konsiliasi.

- 2) Konsiliasi dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- 3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- 5) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 6) Perjanjian Bersama yang telag didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Apabila Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka

pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

c) Arbitrase

Arbitrase berasal dari bahasa latin arbitrase yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan. Dihubungkan arbitrase dengan kebijaksanaan itu, dapat menimbulkan salah satu kesan seolah-olah seorang arbiter atau suatu majelis arbitrase dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak mengindahkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan pemutusan sengketa tersebut hanya pada kebijaksanaan saja. Kesan tersebut keliru, karena arbiter atau majelis tersebut juga menerapkan hukum seperti apa yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan. Berdasarkan Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata diluar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersangkutan.¹¹⁶

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator terhap dan mekanismenya sama dengan penyelesaian melalui arbitrase, yakni sebagai berikut:¹¹⁷

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, di buat rangkap 3(tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Karena harus didasarkan atas kesepakatan yang dinyatakan secara tertulis, penyelesaian melalui arbitrase dikenal juga dengan mekanisme penyelesaian secara *contractual process*.
- 2) Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang

¹¹⁶Grace Henni Taampongoy, "Arbitrase Merupakan Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Sengketa Dagang Internasional", *Lex et Societatis*, Vol.III, No.1, (2015), hlm.161.

¹¹⁷Lalu Husni, *Op, Cit.*, hlm.129.

berselisih, pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, jumlah arbitrase yang disepakati, pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase dan tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

- 3) Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.
- 4) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan di eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.
- 5) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.¹¹⁸

b. Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khususnya dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan

¹¹⁸Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.124-130.

industrial.¹¹⁹ Kewenangan *absolut* Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus:¹²⁰

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh atau pekerja bekerja atau tempat perusahaan berada yang memeriksa suatu gugatan (Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pengajuan gugatan yang prosedurnya sama dengan gugatan perkara perdata pada umumnya. Hukum acara yang berlaku pada Peradilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus.

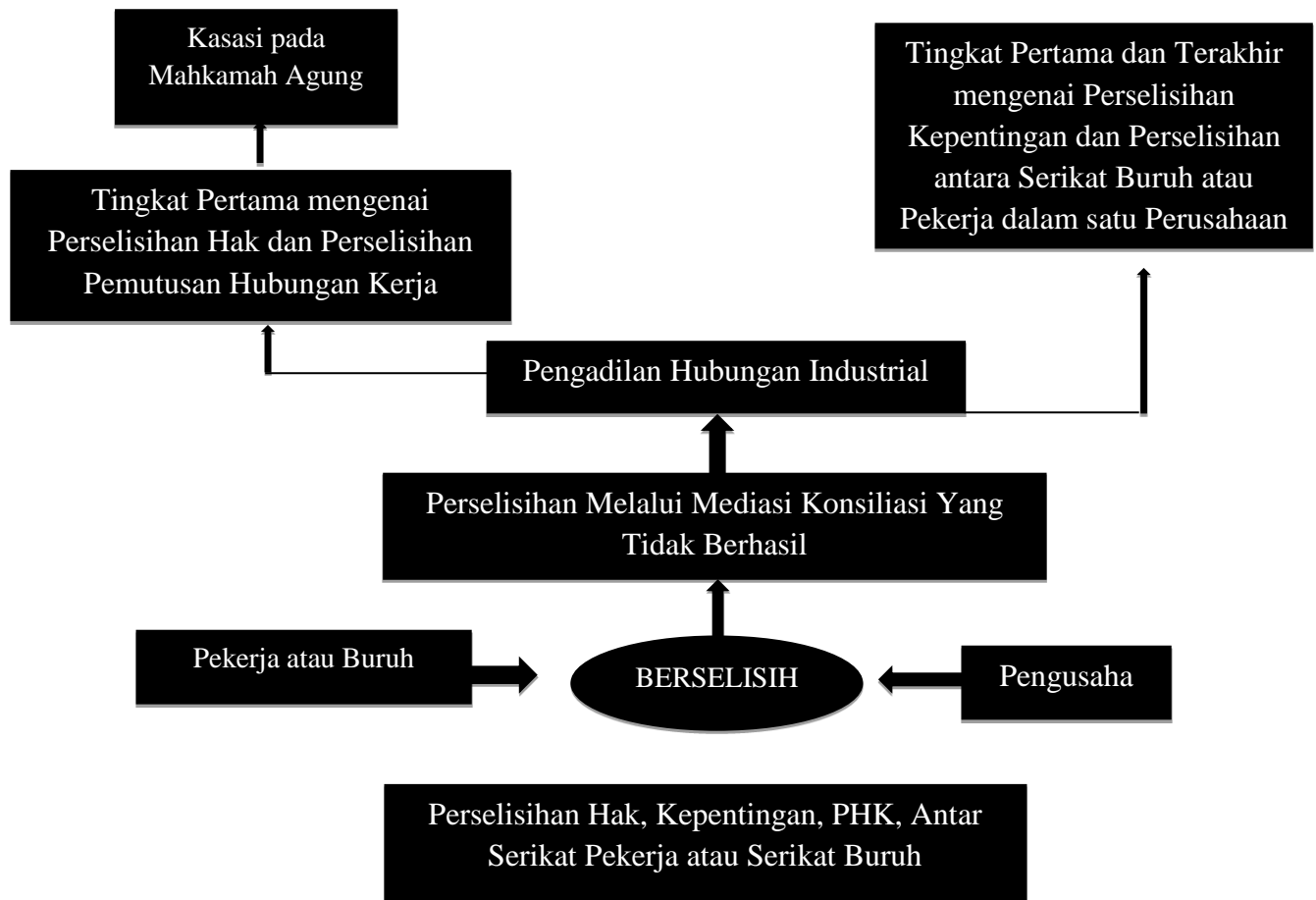
Pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.00; (seratus lima puluh juta rupiah). Gugatan harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak hakim mengembalikan gugatan kepada penggugat atau dengan kata lain gugatan penggugat tidak dapat di terima (*niet ontvanjelijk verklaard*). Serikat buruh atau pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi pihak pekerja maupun pengusaha untuk beracara langsung di depan Pengadilan Hubungan Industrial tanpa harus membayar biaya untuk pengacara. Guna mewujudkan asas peradilan khususnya asas cepat, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan di batasan jangka waktunya yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi paling lama 50 hari kerja, pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung 30 hari kerja.

¹¹⁹Muzni Tambusai, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial Seri 1 Kepastian Hukum Seri 2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005), hlm. 28.

¹²⁰Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 131.

Adapun alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:¹²¹

Bagan 1.
Skema cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004



Sumber: Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan:133

Bagan tersebut menjelaskan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yang diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap ini gugatan ada kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan cara biasa atau acara cepat. Putusan mejelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam

¹²¹ Lalu Husni, *Op, Cit*, hlm.131-133.

sidang terbuka untuk umum. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja.¹²²

¹²²Dahlia dan Agtha Jumiati, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004", *Wacana Hukum*, Vol.IX, (2011), hlm.50.

BAB III
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak
dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

A. Para Pihak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

Diyan Prehantoro adalah seorang Warga Negara Indonesia yang bertempat tinggal di Lingg Manggis RT. 002 RW. 008, Kel. Bawen, Kec. Bawen, Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Dan rekan kerjanya Asbat adalah seorang Warga Negara Indonesia yang bertempat tinggal di Dukun RT. 004 RW, 004, Kel, Dukun, Kec, Karangtengah, Kabupaten Demak Jawa Tengah. Dalam hal ini Diyan Prehantoro dan Asbat yang diwakili oleh Nurjanah, S.H.,M.H., Maria Goreti.J.R.H, S.H.,M.H., dan Yanuar Dwi Prakoso, S.H. Para Advokat Yang Berkantor Di Lembaga Bantuan Hukum "Khatulistiwa", yang berkedudukan di Perum Dinar Asri Blok L 2 No.6 RT 02 RW 025 Kel. Meteseh, Kec. Tembalang Kabupaten Semarang Jawa Tengah berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Desember 2019 menggugat PT. Triconville Indonesia yang berada di Raya Semarang-Demak Km.19 Karangtengah Demak Jawa Tengah.¹²³

B. Pokok-Pokok Perkara¹²⁴

Pada tanggal 11 Desember 2019 Diyan Prehantoro dan Asbat yang di lampiri Anjuran dan Risalah Penyelesaian dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak yang telah di daftarkan dan diterima di Kepanitraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang dengan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. secara kronologis peristiwanya diawali dari Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja di PT. Triconville Indonesia menjadi karyawan di PT. Triconville Indonesia. Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja di PT. Triconville Indonesia dengan jenis usaha manufaktur. Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja selama 3 tahun 2016 sampai tahun 2019, Diyan Prehantoro menerima gaji terakhir setiap bulannya sebesar Rp.2.600.000,00; (dua juta enam ratus ribu rupiah) dan Asbat menerima gaji setiap bulannya sebesar Rp. 2.350.000,00; (dua juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah), ia bekerja di PT. Triconville Indonesia sebagai *security* UMK Demak pada tahun 2019 sebesar Rp.

¹²³Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.hlm.1-2.

¹²⁴*Ibid.*, hlm 2-3.

2.240.000,00; (dua juta dua ratus empat puluh ribu rupiah) selama ini Diyan Prehantoro dan Asbat selalu berusaha mengatur jadwal untuk kerja karyawan dengan sebaik mungkin hal ini diatur untuk kepentingan di PT. Triconville Indonesia walaupun jam kerja nya 12 jam per hari nya dengan 2 sift kerja.

Pada tanggal 08 Oktober 2019 Diyan Prehantoro dan Asbat diberhentikan secara sepihak atau PHK. PT. Triconville Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan ada nya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait dengan kelalaian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya sehingga mengakibatkan kerugian pada PT. Triconville Indonesia. PT. Triconville Indonesia berpendapat, Diyan Prehantoro dan Asbat diberhentikan secara sepihak pada tanggal 08 Oktober 2019 karena ada pelanggaran yaitu ada nya kelalaian yang dilakukan Diyan Prehantoro dan Asbat sehingga terjadi kehilangan barang yang mengakibatkan kerugian di PT. Triconville Indonesia, hal tersebut di bantah oleh Diyan Prehantoro dan Asbat kejadian tersebut tidak benar karena pada saat terjadi kehilangan barang berupa lembaran tembaga Diyan Prehantoro dan Asbat tidak tahu dimana di letakkan barang tersebut, bagaimana bentuk barang tersebut, dan ada berapa banyak lembar barang tersebut walaupun ia bekerja sebagai *security* tetapi pihak PT. Triconville Indonesia tidak pernah memberikan data dan tempat dimana barang tersebut di letakkan, dan tiba-tiba ada laporan ada barang hilang. Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai karyawan tetap di PT. Triconville Indonesia dan mendapat gaji tetap sejak tanggal 01 November 2016 sampai di PHK pada tanggal 08 Oktober 2019.

Diyan Prehantoro dan Asbat hanya diberi kunci untuk akses keluar masuk pintu ke pabrik, sedangkan kunci gudang berang yang membawa bagian logistik, pada tanggal 12 November 2019 diketahui ada barang hilang, hal tersebut diketahui pada saat *meeting* pada tanggal 22 September 2019 atas laporan dari divisi lain cq. mekanik. Pada tanggal 08 Oktober 2019 PT. Trinconville Indonesia mengeluarkan surat keterangan pemutusan hubungan kerja terhadap Diyan Prehantoro dan Asbat di dalam surat keterangan pemutusan hubungan kerja tersebut berisi alasan PT. Triconville Indonesia memutushubungan kerja alasanya karena ada nya kelalaian dalam bekerja sehingga mengakibatkan kerugian. Diyan Prehantoro dan Asbat tidak dapat uang pesangon, dan gaji bulan September 2019 belum dibayarkan.

Menurut pendapat Diyan Prehantoro dan Asbat, PT. Triconville Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja terhadapnya dengan alasan dibuat-buat dan

rupiah). Jadi, totalnya Rp. 17.550.000; dari (Rp. 2.600.000; + Rp. 14.950.000;) (Tujuh belas juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)

2. Asbat

- Uang Pesangon $3 \times \text{Rp. } 2.350.000; = \text{Rp. } 7.050.000;$
- Uang Penghargaan masa kerja $2 \times \text{Rp. } 2.350.000; = \text{Rp. } 4.700.000;$
- Uang Penggantian hak $15\% \quad \text{Rp. } 1.762.500;$

Jumlah $\text{Rp. } 13.512.500;$

(Tiga belas juta lima ratus dua belas lima ratus rupiah) ditambah gaji pada bulan September 2019 Rp. 2.350.000; (dua juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Jadi, totalnya Rp. 15.862.500; dari (Rp. 2.350.000; + Rp. 13.512.500;) (Lima belas juta delapan ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)¹²⁵

C. Petitum

1. Menerima Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya beserta akibatnya
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak
3. Menghukum Tergugat untuk membayar masing-masing gaji bulan September 2019 dan pengganti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Para Penggugat sebagai berikut:

a. Diyan Prehantoro yang sudah bekerja selama 3 tahun

Uang Pesangon	$3 \times \text{Rp. } 2.600.000; = \text{Rp. } 7.800.000;$
Uang Penghargaan masa kerja	$2 \times \text{Rp. } 2.400.000; = \text{Rp. } 5.200.000;$
Uang Penggantian hak	$15\% \quad \text{Rp. } 1.950.000;$
Jumlah	$\text{Rp. } 14.950.000;$

(Empat belas juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)

Jadi totalnya Rp. 17.550.000; dari (Rp. 2.600.000; + Rp. 14.950.000;)

(Tujuh belas juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)

b. Asbat yang sudah bekerja selama 3 tahun

Uang Pesangon	$3 \times \text{Rp. } 2.350.000; = \text{Rp. } 7.050.000;$
Uang Penghargaan masa kerja	$2 \times \text{Rp. } 2.350.000; = \text{Rp. } 4.700.000;$
Uang Penggantian hak	$15\% \quad \text{Rp. } 1.762.500;$
Jumlah	$\text{Rp. } 13.512.500;$

(Tiga belas juta lima ratus dua belas lima ratus rupiah)

¹²⁵Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.4.

Jadi totalnya Rp. 15.862.500; dari (Rp. 2.350.000; + Rp. 13.512.500;)

(Lima belas juta delapan ratus enam puluh dua ribu ratus rupiah)

4. Menghukum Tergugat jika kemudian hari ternyata lalai untuk melaksanakan Putusan, untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) setiap hari terhitung sejak Putusan Majelis Hakim telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*)
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit Voerbaar Bij Vorrade*) meskipun ada upaya *Verset*, *Banding* ataupun *Kasasi*
6. Menghukum kepada Tergugat untuk membayar perkara yang timbul karenanya¹²⁶

Menurut penulis, perbuatan ini timbul karena berdasarkan substansi pada putusan ini pihak tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat, pihak tergugat juga tidak mau memberikan hak-hak nya pengugat, hak-hak yang dimaksud di sini ialah gaji bulan september, dan uang pesangon. Jika perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja maka pihak perusahaan juga memenuhi hak para pekerja. Jika perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja maka tidak timbul perkara antara pekerja dan perusahaan.¹²⁷

D. Proses Perundingan Tripartit dengan Mediasi

Pada kasus dalam putusan ini Diyan Prehantoro dan Asbat terdapat perselisihan hubungan industrial dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan perusahaan nya. Pada kasus ini terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang seharusnya Diyan Prehantoro dan Asbat mendapatkan hak-hak nya dan gaji pada bulan September 2019 belum dibayarkan oleh PT. Triconville Indonesia berdasarkan hal tersebut maka pihak PT. Triconville Indonesia harus mendapatkan hak dan kewajiban nya sebagai matan pekerja di PT. Triconville Indonesia, dan sampai saat ini hak-hak yang seharusnya di dapatkan oleh Diyan Prehantoro dan Asbat belum terpenuhi. Oleh karena itu, maka Diyan Prehantoro dan Asbat dapat menyelesaikan konflik yang dialami nya dengan cara-cara yang bijaksana dan kekeluargaan. Akan tetapi, jika konflik ini tidak selesai atau tidak mendapatkan titik akhir pada penyelesaian kanflik ini maka Diyan Prehantoro dan Asbat dapat menggunakan beberapa cara untuk menyelesaikan konfliknya dengan menggunakan jalur bipatrit. Bipatrit adalah langkah pertama

¹²⁶Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.5-6.

¹²⁷*Ibid.*

untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 3 Ayat (1).¹²⁸ Pada tahap ini sudah jelas untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial langkah awal yang harus di pakai bipatrit. Penyelesaian dengan jalur bipatrit ini dilakukan dengan cara musyawarah antara kedua belah pihak yang terlibat yakni Diyan Prehantoro, Asbat dan PT. Triconville Indonesia untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui jalur bipatrit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jarak waktu 30 (tiga puluh hari) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipatrit dianggap gagal.¹²⁹ Pada putusan ini Diyan Prehantoro dan Asbat sudah melakukan penyelesaian dengan jalur bipatrit dengan PT. Triconville Indonesia akan tetapi, hasilnya gagal. Dengan hal ini maka penyelesaian yang dilakukan Diyan Prehantoro dan Asbat melalui jalur tripartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, atau konsiliator atau arbiter.¹³⁰ Penyelesaian dengan jalur tripartit ini dilakukan apabila jalur bipatrit gagal, pada kasus ini mediator berasal dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Demak dimana lokasi PT. Triconville Indonesia berada di Demak.

Pada kasus ini Diyan Prehantoro dan Asbat menggunakan jalur tripartit untuk menyelesaikan konfliknya dengan PT. Triconville Indonesia pada jalur ini Diyan Prehantoro dan Asbat tidak mendapatkan titik temu atau gagal. Proses penyelesaian melalui jalur tripartit ini hingga dilakukan 3 (tiga) kali namun tetap gagal. Pada akhirnya tidak mendapatkan titik temu, dengan demikian maka mediator menuliskan hasil perundingannya dalam suatu anjurannya, namun pada kasus ini pihak PT. Triconville Indonesia tidak mau melaksanakan anjuran dari mediator. Pada proses mediasi dengan Depnaker pihak PT. Triconville Indonesia hanya mau memberikan gaji bulan September 2019 dan bulan Oktober 2019 kepada Diyan Prehantoro dan Asbat namun, hal tersebut ditolak karena gaji yang belum terbayarkan hanya bulan September 2019, karena adanya PHK secara sepihak ini maka Diyan Prehantoro dan Asbat meminta hak-haknya yang berupa

¹²⁸Diana Putong, "Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Kasus Adam Air Melalui Mediasi Pada Tahap Perundingan Tripartit Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004", *Jurnal Arika*, Vol.06, No.1, (2012), hlm.81.

¹²⁹Imam Budi Santoso, *Op. Cit.*, hlm.118

¹³⁰Diana Putong, *Op. Cit.*, hlm.82.

uang pesangon. Diyan Prehantoto dan Asbat melalui Depnaker berjuang untuk meminta hak-hak nya namun, pihak PT. Triconville Indonesia tidak menganggapi secara komperatif. Dengan demikian maka Diyan Prehantoro dan Asbat melakukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial. Dengan melakukan langkah mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial harapan Diyan Prehanroto dan Asbat ini dapat mendapatkan titik temu yang harapan nya mengabulkan permintaan Diyan Prehantoro dan Asbat.

E. Pertimbangan Hukum berdasarkan Pembuktian¹³¹

1. Bahwa para penggugat adalah benar karyawan di PT. Triconville Indonesia dengan bidang usaha manufaktur

Hal tersebut dihubungkan dengan alat bukti yang diberikan oleh penggugat yakni berupa *fotocopy* surat keputusan No. 064/SK/MGT/HRD/X1/16 Tentang penetapan penggugat I sebagai Diyan Prehantoro sebagai karyawan tetap di perusahaan PT. Triconville Indonesia sebagai *security* coordinator sejak tanggal 01 November 2016 dan *fotocopy* surat keputusan No. 092/SK/MGT/HRD/XI/16 Tentang penetapan Penggugat II sebagai Asbat sebagai karyawan tetap di perusahaan PT. Triconville Indonesia sebagai *security* sejak tanggal 29 November 2019.

Menurut penulis, penggugat dalam memberikan barang bukti berupa surat keputusan yang menyatakan bahwa penggugat I dan penggugat II benar sebagai karyawan tetap di perusahaan tersebut sangat tepat karena, surat keputusan tersebut juga dikeluarkan oleh perusahaan untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Bahwa para penggugat telah bekerja selama 3 tahun di PT. Triconville Indonesia sejak tahun 2016 sampai tahun 2019 dengan gaji pada bulan untuk penggugat I sebesar Rp. 2.600.000 dan pengugat II sebesar Rp. 2.350.000.

Menurut penulis hal ini dihubungkan dengan kesaksian yang diberikan oleh Henry Wiliam Wicaksono yang mana Henry sebagai saksi pengugat. Henry memberi kesaksian bahwa benar penggugat bekerja sejak tahun 2016 sampai tahun 2019. Alat bukti yang lainnya juga dapat dikaitkan dengan alat bukti berupa surat keputusan tentang penetapan para pengugat sebagai karyawan perusahaan tersebut yang mana didalam isi surat keputusan tersebut sudah ada tanggal dimana penggugat melakukan hubungan kerja kepada

¹³¹Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.,hlm.9.

perusahaan tersebut, dan surat keputusan tentang pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada penggugat dimana dalam isi surat keputusan pemutusan hubungan kerja juga ada tanggal dimana pengugat diputus hubungan kerja.

Penggugat juga melampirkan barang bukti *fotocopy* slip gaji yang diterima penggugat I dari tergugat sebesar Rp. 2.690.000,00 (dua juta enam ratus sembilan puluh ribu rupiah) tertanggal Mei 2019 dan *fotocopy* slip gaji yang diterima penggugat II dari tergugat sebesar Rp. 2.117.000,00 (dua juta seratus tujuh belas ribu rupiah) tertanggal September 2019.

Menurut penulis, disini terdapat perbedaan data terkait dengan gaji yang seharusnya diterima penggugat I dan penggugat II, dalam substansi pertimbangan hukum tertulis bahwa penggugat I menerima gaji sebesar Rp. 2.600.000,00 dan penggugat II menerima gaji sebesar Rp. 2.350.000,00, namun dalam alat bukti yang diberikan penggugat I dan penggugat II terdapat perbedaan dimana slip gaji yang diterima penggugat I pada bulan Mei 2019 sebesar Rp. 2.690.000,00 dan penggugat II menerima gaji pada bulan September 2019 sebesar Rp.2.117.000,00

3. Bahwa jam para penggugat bekerja di PT. Triconville Indonesia selama 12 jam per hari dengan jam kerja 2 shift.

Dalam hal ini merujuk alat bukti yang diberikan penggugat dengan keterangan saksi Henry Wiliam Adicondro, Henry merupakan saksi dari penggugat yang memberi keterangan bahwa jam kerja bagian keamanan dibagi 2 (dua) shift jadwal shift pertama pukul 07.00 sampai pukul 19.00 WIB, jadwal shift kedua pukul 19.00 sampai pukul 07.00 WIB.

Menurut penulis, substansi dalam putusan tidak dicantumkan pada saat kejadian tersebut penggugat bekerja pada shift pertama atau kedua, seharusnya di cantumkan supaya lebih jelas.

4. Bahwa para penggugat di putus hubungan kerja sepihak oleh PT. Triconville Indonesia pada tanggal 08 Oktober 2019 dengan alasan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait kelalaian tugas dan tanggung jawab yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

Pertimbangan hukum ini merujuk pada alat bukti yang diberikan penggugat berupa *fotocopy* surat keputusan tentang penetapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan tertanggal 08 Oktober 2019.

Menurut penulis, pihak perusahaan tidak mengupayakan supaya tidak terjadi adanya PHK kepada pekerjanya. Proses pemutusan hubungan kerja ini juga tanpa melalui proses dari penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Bahwa para penggugat menyatakan tidak benar alasan PHK adalah pelanggaran karena kelalaian, dan para penggugat adalah karyawan tetap sejak tanggal 01 November 2016 sampai di PHK tanggal 08 Oktober 2019.

Menurut penulis, penggugat dalam membuktikan pertimbangan hukum diatas sangat kurang, hal tersebut hanya di sampaikan pada posisi kasus, penggugat mengatakan penggugat tidak mengetahui dimana di letakkan barang tersebut, bagaimana bentuk nya tidak tahu, ada berapa banyak barang tersebut penggugat tidak tahu, walaupun di perusahaan tersebut penggugat bekerja sebagai *security* namun penggugat tidak diberikan kunci ke gudang. Penggugat hanya diberikan kunci untuk akses keluar masuk pintu pabrik. Penggugat mendapatkan informasi bahwa ada kehilangan barang di perusahaan ketika ada *meeting* pada tanggal 22 September 2019 dan barang hilang pada tanggal 12 November 2019, penggugat mendapatkan informasi tersebut dari divisi cq mekanik. Saksi yang diajukan penggugat juga tidak mengetahui bahwa ada barang hilang ia hanya mendengar informasi bahwa ada kasus pencurian di perusahaan yang dulu ia kerja, saksi Henry ia *ex* karyawan di perusahaan tersebut pada saat adanya kejadian kehilangan barang, Henry sudah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut.

6. Bahwa barang hilang diketahui tanggal 12 September 2019 dan diketahui dari *meeting* tanggal 22 September 2019 atas laporan divisi mekanik.

Menurut penulis, dalam hal ini penggugat tidak mencantumkan alat bukti, penggugat hanya menjelaskan dalam posisi kasus hal tersebut yang membuat kekurangan dari substansi putusan penggugat dalam memberikan suatu alat bukti.

7. Bahwa saat para penggugat di PHK tidak mendapatkan pesangon dan gaji bulan September tidak dibayarkan.

Menurut penulis, dalam pembuktian yang diberikan oleh tergugat, tergugat sudah melampirkan *Print out* slip gaji untuk bulan September. Pihak tergugat menolak untuk memberikan pesangon karena tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Disini terdapat perbedaan, pihak tergugat memberikan dalam jawaban gugatan penggugat, tergugat menjelaskan

pada saat mediasi tergugat sudah memberikan gaji pada bulan September dan bulan Oktober 2019 namun pihak penggugat tidak menerimanya. Dalam hal ini tergugat salah, karena gaji penggugat termasuk hak penggugat yang sudah melakukan hubungan kerja kepada tergugat, dalam konteks ini penggugat wajib mendapatkan gaji bulanan sebagai hak pekerja. Jika memang sudah diberikan tidak mungkin penggugat menuntut hak nya di pengadilan.

8. Bahwa sudah ada pengaduan dari pihak pengugat ke Disnaker Kabupaten Demak tanggal 15 Oktober 2019 namun setelah 3 (tiga) kali pertemuan gagal dan keluar anjuran tanggal 14 November 2019.

Hal tersebut dikaitkan dengan alat bukti yang diberikan pengugat di persidangan, pengugat memberikan bukti *fotocopy* undangan I dari Disnaker pada tanggal 28 Oktober 2019, undangan II dari Disnaker pada tanggal 31 Oktober 2019, undangan III dari Disnaker pada tanggal 04 November 2019, dan bukti berupa anjuran dari Disnaker Kabupaten Demak antara pihak pengugat dan tergugat dalam perundingan masing-masing memberikan keterangan, pendapat dan pertimbangan. Dan anjuran mediator hubungan industrial Demak pada tanggal 14 November 2019.

Menurut penulis, hal tersebut sudah dikuatkan dengan bukti pengugat dari surat undangan ke I, II, dan III.

9. Bahwa para pengugat meminta hak gaji bulan September dan minta pihak PT. Triconville Indonesia membayar pesangon dengan Pasal 156 Ayat 22 dan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Menurut penulis, pekerja dalam hal ini benar meminta hak nya, karena pengugat sudah terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha secara langsung telah melakukan hubungan kerja yang sifat nya harmonis. Apalagi pekerja sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun banyak mengabdikan di perusahaan tersebut. Pemutusan hubungan kerja juga berdampak pada perekonomian pada pekerja, jika tidak mendapatkan hak-hak nya pekerja untuk mencukupi kebutuhan rumah tangganya akan berkurang. Apalagi pekerja sebagai kepala rumah tangga yang tugas utama nya untuk mencukupi kebutuhan rumah tangganya.

F. Proses Persidangan

Sidang ke 1 (satu) yakitu pembacaan gugatan. Setelah hakim ketua membuka sidang dengan menyatakan “sidang dibuka untuk umum” dengan mengetuk palu, hakim memulai dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada penggugat dan tergugat.

1. Identitas penggugat;
2. Identitas tergugat;
3. Apa sudah mengerti maksud didatangkannya para pihak, di muka sidang pengadilan;
4. Hakim menghimbau agar dilakukan perdamaian (Pasal 130 Ayat (1) (HR).

Apabila para pihak tetap pada pendiriannya untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan melalui Majelis Hakim, maka pemeriksaan perkara dapat dilanjutkan dengan mempersilahkan penggugat membacakan gugatannya.

Dalam praktik pembacaan gugatan tidak selalu dilakukan, melainkan bisa juga tidak dibaca, tetapi tetap dianggap telah dibacakan. Namun apabila salah satu pihak meminta untuk dibacakan, maka gugat tersebut harus dibacakan.¹³² Gugatan adalah suatu surat yang diajukan oleh penggugat kepada Ketua Pengadilan yang berwenang, yang memuat tuntutan hak yang didalamnya mengandung suatu sengketa dan sekaligus merupakan dasar landasan pemeriksaan perkara dan pembuktian kebenaran suatu hak.¹³³

Adapun sidang pertama dilakukan pada tanggal 06 Januari 2020. sidang perkara pemutusan hubungan industrial (PHK) dan Uang Pesangon dengan nomor register 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.¹³⁴

Dalam sidang pertama ada kemungkinan terjadi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:¹³⁵

1. Para pihak tidak hadir dalam persidangan

Pada sidang pertama, para pihak atau salah satu pihakada kemungkinan untuk tidak datang menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Apabila hal itu terjadi maka Ketua Majelis Hakim akan menunda sidang dengan selanjutnya menetapkan hari sidang

¹³²Ugo,Pujiyanto, *Op, Cit.*,hlm.122-123.

¹³³Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*,(Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2017),cet.IX,hlm.39.

¹³⁴Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.6.

¹³⁵Ugo,Pujiyanto, *Op, Cit.*,hlm.123.

berikutnya. Dalam hal ini, pihak tergugat tidak hadir, maka sidang pertama ditunda dan akan dilanjutkan pada tanggal 30 Januari 2020 dengan agenda pembacaan surat gugatan.¹³⁶

2. Putusan sela¹³⁷
3. Pencabutan gugatan

Sidang ke-2(dua) yaitu jawaban tergugat.Setelah sidang pembacaan gugatan dibacakan, maka Majelis Hakim memnayakan apakah telah mempersiapkan jawaban atas gugatan penggugat. Apakah tergugat telah menyiapkan jawaban, maka tergugat diberi kesempatan untuk membacakan jawabannya. Jawaban digunakan oleh tergugat untuk membantah dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat. Jawaban yang berisi bantahan-bantahan tersebut bertujuan untuk menyakinkan hakim, bahwa penggugat adalah penggugat yang tidak benar, sehingga gugatan harus ditolak.¹³⁸ Jawaban dari Tergugat dilakukan pada tanggal 13 Februari 2020¹³⁹. Namun, Majelis Hakim tidak dapat melanjutkan persidangan karena pihak penggugat belum siap untuk menyampaikan replik.¹⁴⁰

Sidang ke 3 (tiga), agenda sidang ke 3 ini adalah replik. Setelah tergugat membacakan jawabannya, maka sidang selanjutnya adalah penyampaian replik yang dibuat oleh penggugat. Replik adalah jawaban penggugat terhadap jawaban tergugat atas gugatannya. Diajukan secara tertulis atau lisan, untuk menaguhkan gugatannya tersebut, dengan cara mematahkan berbagai alasan dalam penolakan yang dilakukan tergugat di dalam jawabannya.¹⁴¹ Pada kasus ini replik dilakukan pada tanggal 20 Februari 2020.¹⁴² Namun pihak tergugat merasa keberatan dengan replik yang diajukan oleh pengugat maka tergugat akan mengajukan duplik. Dalam hal ini persidangan ditunda dan tidak dapat dilanjutkan karena tergugat belum siap dengan duplik.¹⁴³

Sidang ke 4 (empat), agenda sidang ke 4 (empat) adalah Duplik. Setelah mengajukan replik, maka tiba giliran tergugat untuk mengajukan

¹³⁶“Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang”,http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara,dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021 pukul 10.28WIB

¹³⁷Ugo,Pujiyanto, *Op, Cit.*,hlm.123.

¹³⁸*Ibid.*,hlm.126.

¹³⁹Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.6.

¹⁴⁰“Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang”,http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara,dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021 pukul 10.28WIB

¹⁴¹Yulia,*Hukum Acara Perdata*,(Sulawesi:Unimal Press,2018),cet.1,hlm.48.

¹⁴²Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.8.

¹⁴³“Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang”,http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara,dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021 pukul 10.28WIB

duplik.¹⁴⁴ Duplik merupakan jawaban tergugat terhadap replik yang diajukan oleh pihak penggugat. Sama halnya dengan replik, duplik ini pun dapat diajukan tertulis maupun lisan.¹⁴⁵ Tujuannya adalah untuk mematahkan atau melemahkan replik atau gugatan penguat, dengan harapan gugatan pengugat ditolak oleh hakim.¹⁴⁶ Duplik dilakukan pada tanggal 27 Februari 2020.¹⁴⁷ Setelah dilakukan sidang agenda duplik, maka sidang selanjutnya sidang pembuktian. Namun, pada persidangan ini para penggugat belum siap untuk pembuktian surat.¹⁴⁸ Maka, Majelis Hakim menutup dan menunda persidangan ini dan akan dilakukan sidang selanjutnya dengan pembuktian dari pihak Pengugat dan pihak Tergugat.

Sidang ke 5 (lima), agenda sidang ke 5 (lima) adalah pembuktian (penggugat). Di sini penggugat mengajukan bukti-bukti yang memperkuat dalil-dalil penggugat sendiri dan yang melemahkan dalil-dalil tergugat.¹⁴⁹ Bukti-bukti yang dimaksud terdiri atas surat dan saksi-saksi.¹⁵⁰ Bukti-bukti surat di *fotocopy* harus dilegalisir (*naegelen*) lebih dahulu dan pada waktu sidang dicocokkan dengan aslinya oleh Hakim maupun pihak tergugat.¹⁵¹ Saksi dari pihak Pengugat diperiksa terlebih dahulu, pihak Pengugat medatangkan 2 (dua) orang saksi. Sebelum dilakukan pemeriksaan saksi di sumpah terlebih dahulu, setelah melakukan sumpah¹⁵² Penggugat mendatangkan 2 (dua) orang saksi bernama Henry Adicondoro dan Sunarso.¹⁵³ Untuk memperkuat bukti-bukti maka penggugat mengajukan bukti surat dengan mengajukan bukti surat sebanyak 12 bukti surat.¹⁵⁴ Sidang pembuktian ini belum selesai, tidak dapat dilakukan cukup sehari, tetapi terdapat kendala yang menyebabkan sidang pembuktian ini membutuhkan waktu lagi. Pada tanggal 12 Maret 2020 persidangan ditunda karena terdapat kendala mencegah penyebaran Covid-19. Pada tanggal 30 April 2020 persidangan ditunda karena Majelis Hakim berhalangan terpapar Covid-19. Pada tanggal 11 Juni 2020 persidangan ditunda

¹⁴⁴Ugo, Pujiyanto, *Op. Cit.*, hlm.127.

¹⁴⁵ Ni Ketut Supasti Dharmawan, dkk, *Klinik Hukum Perdata Clinical Legal Education (CLE) Knowledge, Skill & Value*, (Denpasar: Udayana Universitas Press, 2016), cet.1, hlm.41.

¹⁴⁶Ugo, Pujiyanto, *Op. Cit.*, hlm.127

¹⁴⁷Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg, hlm.8-9.

¹⁴⁸*Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang*, http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara, dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021 pukul 10.28 WIB

¹⁴⁹*Ibid.*

¹⁵⁰Deasy Seoikromo, "Proses Pembuktian Dan Penggunaan Alat-Alat Bukti Pada Perkara Perdata Di Pengadilan", vol.II, no.1, 2014, hlm.127.

¹⁵¹Ugo, Pujiyanto, *Op. Cit.*, hlm.127

¹⁵²R. Soeroso, *Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan*, Ed.2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.79.

¹⁵³Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg, hlm.10-13.

¹⁵⁴*Ibid.*, hlm.9.

karena pihak tergugat belum siap dengan bukti surat. Pada tanggal 18 Juni 2020 persidangan ditunda karena kuasa hukum penggugat belum siap bukti saksi.¹⁵⁵

Sidang ke 6 (enam), agenda sidang ke 6 (enam) adalah pembuktian (tergugat). apabila sidang kelima merupakan sidang pembuktian penggugat, maka sidang ke enam ini adalah sidang pembuktian dari pihak tergugat. jalannya sidang sama dengan sidang kelima dengan catatan bahwa yang mengajukan bukti-bukti adalah tergugat.¹⁵⁶ Di dalam persidangan untuk menguatkan jawaban tergugat maka pihak Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi. Saksi ke 1 (satu) yang bernama Wahyu Nugroho dan Mega Devi Novatasri.¹⁵⁷ Setelah pihak Pengugat mengajukan barang bukti berupa surat-surat, pihak Tergugat untuk membantahnya maka mengajukan barang bukti berupa surat-surat sebanyak 12 (dua belas) surat.¹⁵⁸

Sidang ke 7 (tujuh), agenda sidang ke 7 (tujuh) adalah kesimpulan. Setelah sidang pembuktian selesai, maka selanjutnya adalah penyerahan kesimpulan dari para pihak. di sini para pihak membuat kesimpulan dari hasil sidang-sidang sebelumnya.¹⁵⁹ Sidang kesimpulan dilakukan pada tanggal 9 Juli 2020.¹⁶⁰

Sidang ke 8 (delapan), agenda sidang ke 8 (delapan) adalah putusan hakim. Setelah pemeriksaan terhadap perkara para pihak telah selesai dilakukan, maka dalam sidang yang terakhir ini hakim memberikan putusan. Putusan akan dibacakan oleh hakim dalam sidang yang terbuka untuk umum.¹⁶¹

Majelis Hakim dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.¹⁶² Sidang kesimpulan dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2020.¹⁶³

¹⁵⁵Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang", http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara, dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021, Pukul 10.28 WIB

¹⁵⁶*Ibid.*, hlm. 128.

¹⁵⁷Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg, hlm. 14-16.

¹⁵⁸*Ibid.*, hlm. 12-13.

¹⁵⁹Ugo, Pujiyanto, *Op, Cit.*, hlm. 128.

¹⁶⁰Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang", http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara, dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021 pukul 10.28 WIB

¹⁶¹Ugo, Pujiyanto, *Op, Cit.*, hlm. 129.

¹⁶²*Ibid.*

¹⁶³Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang", http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detil_perkara, dikases pada hari Kamis Tanggal 22 Juli 2021 pukul 10.28 WIB

G. Amar Putusan

Persidangan dengan perkara perselisihan hubungan industrial yang dialami Pengugat yang bernama Diyan Prehantoro dan Asbat melawan Tergugat PT. Triconville Indonesia Majelis Hakim memutuskan memenangkan pihak Pengugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini. Majelis Hakim mempunyai penilaian untuk memutus perkara ini. Dengan hasil putusan nya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian

Berdasarkan substansi putusan ini majelis hakim telah mengabulkan gugatan pengugat. Majelis hakim telah mengabulkan yakni :

- a. Mengabulkan permohonan pengugat bahwa tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak
 - b. Mengabulkan permohonan pengugat, tergugat berhak membayar gaji bulan September dan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengantian hak
 - c. Menolak permohonan pengugat *dwangsom* tidak bisa diterapkan dalam masalah pemutusan hubungan kerja
2. Menyatakan tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
3. Menghukum tergugat untuk membayar gaji bulan September 2019 dan dan Oktober 2019 dan telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pengugat sebesar total sebagai berikut :
- a. Penggugatan I sebesar Rp. 32.446.500 (tiga puluh dua juta empat ratus empat puluh enam ribu lima ratus rupiah)
 - b. Penggugat II sebesar Rp. 30.396.500 (tiga puluh juta tiga ratus sembilan puluh enam lima ratus rupiah)
4. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 831.000 (delapan ratus tiga puluh satu rupiah)
5. Menolak gugatan para penggugat untuk selain dan selebih nya

Alasan Majelis Hakim mengabulkan gugatan penggugatan dengan menyatakan tergugat sudah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena terbukti dan beralasan hukum. Dalam hal ini, PT. Triconville Indonesia terbukti telah melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengakuan saksi penggugat bernama Henry William Adicondro dan Sunarso, serta saksi Tergugat

Agus Wahyu Nugroho yang memberikan pernyataan bahwa penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh PT. Triconville Indonesia sebagai tergugat, hal ini juga dalam Surat tertanggal 8 Oktober 2019 yang dilampiri dengan Berita Acara oleh HRD yang diterima oleh penggugat. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 151 yang mengatur tentang tahap-tahap pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (1) yang menjelaskan Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan penjelasan Pasal 151 Ayat (1) tersebut PT. Triconville Indonesia sudah melanggar Pasal 151 Ayat (1) karena PT. Triconville Indonesia sudah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sebagai penggugat.

Pada Pasal 151 Ayat(2) yang menjelaskan Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Pada ketentuan tersebut pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak namun harus melalui perundingan terlebih dahulu. Apabila perundingan yang dilakukan pengusaha dan pekerja tidak menghasilkan persetujuan maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan tersebut berkaitan dengan Pasal 151 Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Awal kasus ini dilatarbelakangi dengan terjadinya kehilangan barang di PT. Triconville Indonesia hal tersebut mengakibatkan kerugian bagi PT. Triconville Indonesia. Dalam sidang pembuktian Majelis Hakim meminta Tergugat untuk memberikan bukti untuk menguatkan pernyataan tergugat yang menyatakan bahwa penggugat telah melanggar *standar oprasional procedure* maupun Peraturan Perusahaan yang dimiliki oleh PT. Triconville Indonesia yang ditandai dengan diberikannya surat atau surat-surat peringatan, atau adanya putusan pengadilan

yang sudah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Para Penggugat terbukti bersalah. Namun hal tersebut PT. Triconville Indonesia tidak dapat menunjukkan bukti-bukti yang diminta oleh Majelis Hakim.

Alasan Majelis Hakim mengabulkan permohonan pengugat, tergugat berhak membayar gaji bulan September dan uang pesangon, uang pengharhaan masa kerja, uang penggantian hak. Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh tergugat pada tanggal 8 Oktober 2019 dan penggugat terakhir menerima gaji pada bulan Agustus 2019 hal tersebut sesuai dengan bukti P-1 ,T-6 dan P-2, T-9 berupa slip gaji Penggugat bulan September 2019, dan bukti T-7 dan T-10. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 93 Ayat (1) yang menjelaskan upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan, dengan ketentuan tersebut maka penggugat berhak memperoleh gaji bulan September 2019 yang belum dibayarkan oleh tergugat.

Pada kasus ini Majelis Hakim menyimpulkan bahwa kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini bukan karena kesalahan maka, berdasarkan rasa keadilan Majelis Hakim menetapkan bahwa Penggugat berhak menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶⁴ Dalam hal ini untuk menghitung berupa upah yang harus diterima masing-masing penggugat dan Majelis Hakim juga dapat menghitung dari masa kerjanya penggugat. Penggugat melakukan hubungan kerja dengan tergugat sudah selama 3 (tiga) tahun 10 bulan.

Adapun alasan Majelis Hakim Menolak permohonan pengugat *dwangsom* tidak bisa diterapkan dalam masalah pemutusan hubungan kerja. Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menghukum Tergugat jika di kemudian hari ternyata lalai untuk melaksanakan Putusan, untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah).

Penerapan uang paksa (*dwangsom*) hanya dimungkinkan pada putusan yang amarnya menyebutkan suatu hukuman atau perintah (*condemnatoir*) yang bukan merupakan pembayaran sejumlah uang . Apabila hukuman pokok yang dijatuhkan oleh hakim hanya pembayaran sejumlah uang, maka *dwangsom* tidak dapat

¹⁶⁴ Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Smg.hlm.24.

dijatuhkan. Hal ini diatur di dalam rumusan ketentuan Pasal 611a Rv yang sama rumusan ketentuannya dengan Pasal 606a Rv yang pernah berlaku di Indonesia.¹⁶⁵

Pada ketentuan dasar hukum *dwangsom* adalah Pasal 225 HIR, dan Pasal 606a Rv. yang mengatur bahwa: "Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa."¹⁶⁶

Berdasarkan ketentuan tersebut uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dikabulkan karena karena permohonan uang paksa (*dwangsom*) penggugat tidak mempunyai dasar hukum. hal ini dikaitkan dengan ketentuan Pasal 606a dan 606b RV, uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dituntut apabila putusan hakim yang dijatuhkan tidak berupa pembayaran sejumlah uang, sedangkan tuntutan penggugat adalah tuntutan pembayaran hak-hak, sehingga uang paksa tidak mempunyai dasar hukum.

¹⁶⁵Randy, Skripsi: "Analisis Penggunaan Uang Paksa (Dwangsom) Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu", (tt.tp,tth), hlm.6-7.

¹⁶⁶ Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Smg.hlm.27.

BAB IV

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg)

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Putusan PN Semarang No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

Konflik Peristiwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak melibatkan 2 (dua) pihak terdiri dari pekerja dan pengusaha. Pekerja dan pengusaha merupakan pihak-pihak yang terlibat di dalam ketenagakerjaan. Secara teori pekerja merupakan pihak yang bekerja pada pengusaha dengan tujuan untuk menerima upah¹⁶⁷, sedangkan pengusaha merupakan orang perseorangan ataupun suatu pekerjaan kepada tenaga kerja dengan membayarkan upah kepada tenaga kerja tersebut.¹⁶⁸ merujuk pada teori tersebut bahwa pekerja bekerja kepada seseorang dengan harapan menerima upah untuk mencukupi kebutuhan sehari-sehari nya dan tujuan awalnya untuk memperoleh kesejahteraan.

Menurut penulis, isi substansi dalam putusan nomor register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. yang menyatakan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat memenangkan dalam konflik pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT.Triconville Indonesia sebagai Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara Normatif, UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan Pasal 27 Ayat (2). Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab XA tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 28A-28J. Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 28 I Ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*inforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.¹⁶⁹ Sesuai dengan ketentuan Pasal 28D bahwa setiap orang berhak bekerja, mendapatkan imbalan, diperlakukan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tetapi pada duduk perkara Penggugat menjelaskan

¹⁶⁷Rohendra Fatrhamubina,dkk,“Perlindungan Hukum Tehdapa Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”,*Jurnal Ilmu Hukum De’Jure*,Vol.3,No.1.,(2018),hlm.118.

¹⁶⁸*Ibid.*

¹⁶⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjan*,(Jakarta:Rajawali Press,2016),hlm.13.

Penggugat tidak mendapatkan pesangon sampai sekarang bahkan gaji bulan September 2019 tidak pernah dibayarkan¹⁷⁰ Menurut penulis, hal ini tidak sesuai dengan perintah pada Pasal 28D kenyataan nya Penggugat tidak mendapatkan gajinya pada bulan September 2019, Penggugat diberikan surat keterangan pemutusan hubungan kerja pada bulan Oktober 2019 seharusnya gaji bulan September 2019 di bayarkan karena Penggugat pada bulan September 2019 masih ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dan Penggugat masih menyangang status karyawan tetap di PT. Triconville Indonesia karena gaji nya tidak diberikan maka Penggugat mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak layak, seolah-olah Penggugat sebagai karyawan tidak mempunyai hak asasi manusia dengan demikian maka Tergugat sudah merampas hak asasi manusia Penggugat. Pada dasarnya Penggugat bekerja untuk mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari nya.

Merujuk isi Pasal 28D yang menyatakan diperlakukan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Menurut penulis, dalam hal ini hubungan kerja antar Penggugat dan Tergugat saling menguntungkan, dengan ada PT. Triconville Indonesia maka Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat dapat bekerja di PT. Triconville Indonesia dan mendapatkan upah untuk memenuhi kehidupannya, sebaliknya dengan ada Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat perusahaan PT. Triconville Indonesia juga membutuhkan Diyan Prehantoro dan Asbat untuk menjaga perusahaannya sehingga proses produksi di PT. Triconville Indonesia dapat berjalan, sehingga hal tersebut secara teoritis Penggugat dan Tergugat memiliki kedudukan yang sama namun, sering pandang secara ekonomi Pekerja memiliki kedudukan tidak setara dengan Perusahaan, dengan melihat kasus pada putusan ini Pengusaha lebih mudah membuat kesejahteraan Pekerja berakhir.

Secara teoritis pemutusan hubungan kerja juga bersangkutan dengan isi dari Pancasila, dimana seharusnya warga negara Indonesia dapat mengimplementasikan makna-makna dari isi Pancasila. Tercantum pada sila ke 4 yang menjelaskan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau perwakilan. Sesuai dengan duduk perkara Penggugat yang menyatakan Tergugat telah mengakui Para Penggugat sebagai karyawan tetap sebagai karyawan Tergugat yaitu dengan adanya PHK yang dikeluarkan Tergugat pada tanggal 08 Oktober 2019¹⁷¹ dan pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Para

¹⁷⁰Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.,hlm.3.

¹⁷¹*Ibid.*,hlm.4.

Penggugat.¹⁷² Menurut penulis, Dalam hal ini perusahaan dalam mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tidak dilakukan dengan cara musyawarah terlebih dahulu, perusahaan langsung melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui persetujuan kedua belah pihak.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Angka 4, menjelaskan tentang pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Sesuai dengan duduk perkara Penggugat yang menyatakan Para Penggugat pada tanggal 08 Oktober 2019 diberhentikan secara sepihak dari Tergugat dengan alasan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait dengan kelalaian dalam tugas dan tanggungjawab sehingga mengakibatkan kerugian perusahaan. Menurut penulis, hal ini sesuai dengan teori diatas yang menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja merupakan timbulnya suatu konflik dan adanya tidak kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak, dalam konflik ini PT. Triconville sebagai Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat karena pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, ketidak kesesuaian yang dimaksud disini adalah Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan nya.

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 Ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat yakni Melakukan penipuan, pencurian, atau pengelapan barang dan atau uang milik perusahaan. Pada substansi duduk perkara putusan nomor register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg menyatakan Tergugat, Para Penggugat diberhentikan secara sepihak pada tanggal 08 Oktober 2019 karena ada pelanggaran yaitu kelalaian Para Penggugat sehingga terjadi kehilangan barang mengakibatkan kerugian perusahaan Tergugat.¹⁷³ Menurut penulis, alasan tersebut tidak sesuai dengan perturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 Ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan

¹⁷²Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.21.

¹⁷³*Ibid.*,hlm.2.

kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat yakni melakukan penipuan, pencurian, atau pengelapan barang dan atau uang milik perusahaan dengan merujuk pada ketentuan Pasal 158 Ayat (1) tidak bisa dikatakan sebagai melakukan kesalahan berat karena Penggugat tidak melakukan pencurian di Perusahaan nya, sesuai dengan ketentuan Pasal 158 Ayat (2) yang menyatakan kesalahan berat harus didukung dengan Pekerja atau buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan, bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi, menurut penulis pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat tidak bisa menunjukkan alat bukti yang menunjukkan bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat pelaku pencurian barang di perusahaan tersebut, hal ini sesuai dengan pertimbangan Majelis Hakim pada saat di persidangan Tergugat tidak bisa menunjukan bukti yang sesuai.

Pada teori juga menjelaskan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan 8 (delapan) alasan yakni Undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi.¹⁷⁴ Pada duduk perkara Penggugat yang menyatakan pada tanggal 08 Oktober tahun 2019 Tergugat mengeluarkan surat PHK terhadap Para Penggugat dengan alasan kesalahan atau kerugian. Menurut penulis, alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat karena keinginan perusahaan. Dikatakan keinginan perusahaan karena Perusahaan Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja pihak Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja yang sudah berjalan selama 3 (tiga) tahun dimana para Penggugat sebagai karyawan tetap seharusnya perusahaan memiliki itikad baik kepada Penggugat untuk mencari solusi terbaik sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial,¹⁷⁵ adapun prosedur yang dimaksud adalah perundingan tripartit, perundingan tripartit. Perundingan tripartit dibagi menjadi

¹⁷⁴ Siti Nur Holisah, *Op. Cit.*, hlm.6.

¹⁷⁵ Endah Puji Astuti, *Op. Cit.*, hlm.47.

3 yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Namun pada duduk perkara Penggugat yang menyatakan Para Penggugat mengadu kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Demak dan ada undangan dinas antara Para Penggugat, Tergugat dan Depnaker sebagai mediator (Tripartit) sampai 3 kali tetapi gagal¹⁷⁶ merujuk pada duduk perkara tersebut penulis berpendapat bahwa proses penyelesaian langsung ke tahap penyelesaian dengan perundingan tripartit yaitu dengan cara mediasi seharusnya langkah awal yang ditempuh yaitu dengan langkah bipartit dengan melakukan musyawarah yang dilakukan ketiga belah pihak untuk mendapatkan kejelasan maksud dari pemutusan hubungan kerja, namun keterbatasan penulis tidak mendapatkan informasi terkait dengan proses bipartit, dalam putusan ini langsung menggunakan langkah perundingan tripartit seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Demak Jawa Tengah tidak membolehkan untuk menerima proses mediasi karena proses pemutusan hubungan kerja ini tidak dilakukannya perundingan bipartit terlebih dahulu. Dalam proses perundingan Tripartit dengan mediasi Pihak PT. Triconville Indonesia tidak memiliki etika baik untuk menyelesaikan konflik ini kenyataan nya dalam isi gugatan tersebut menyatakan sampai 3 (tiga) kali namun tidak mendapatkan hasil atau gagal. Dalam hal ini penulis juga berpandangan ke PT. Triconville Indonesia sudah tidak memiliki itikad baik tindakan tersebut sudah salah seharusnya PT. Triconville Indonesia memiliki itikad baik untuk menyelesaikan konflik pemutusan hubungan kerja sehingga Penggugat sudah melanggar Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 151 Ayat (1) yang menjelaskan bahwa pengusaha, buruh atau pekerja dan pemerintah dengan upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun dalam praktiknya konflik yang dialami Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat dengan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat menurut pertimbangan Majelis Hakim berdasarkan bukti P-6 dan P-7 yang dikuatkan oleh saksi Para Penggugat dan saksi Tergugat sebagaimana telah diuraikan, dikaitkan dengan isi ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah terbukti bahwa proses tentang upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan proses penyampaian maksud pemutusan hubungan kerja melalui perundingan, serta proses pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dilaksanakan oleh Tergugat menurut

¹⁷⁶Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.,hlm.3.

penulis sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim karena PT. Triconville Indonesia tidak melakukan upaya untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja seharusnya PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat melakukan perundingan terlebih dahulu kepada kedua belah pihak antara Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat, perundingan yang dimaksudkan adalah meminta informasi terkait dengan adanya kehilangan barang apakah mengetahui atau tidak dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat juga menjelaskan maksud pemutusan hubungan kerja yang dilakukan. PT. Triconville Indonesia dalam hal ini PT. Triconville Indonesia sudah melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 151 Ayat (1).

Ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 151 Ayat (2) yang menjelaskan segala upaya yang telah dilakukan maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 151 Ayat (3) menjelaskan segala dalam hal perundingan sebagaimana dalam Ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam putusan nomor regiter 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. Dalam pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan berdasarkan Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (3) adalah batal demi hukum. Menurut penulis pihak PT. Triconville Indonesia tidak melakukan perundingan kepada Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat dalam prosedur pemutusan hubungan kerja PT. Triconville sebagai Tergugat mengusahakan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja apabila tidak mendapatkan hasil untuk kesepakatan nya maka kerja PT. Triconville sebagai Tergugat dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak melakukan proses penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pemutusan hubungan kerja ini batal demi hukum dan secara yuridis Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat masih ada hubungan kerja dengan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat penulis sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim karena Menimbang, bahwa karena hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga tidak

memungkinkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat tetap dilanjutkan, menurut penulis jika tetap dilanjutkan hubungan kerja maka ada tekanan yang dialami Diyan Prehantoto dan Asbat yang pastinya sudah merasa tidak nyaman untuk bekerja di PT.Triconville Indonesia. Penulis berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT.Triconville Indonesia dengan Diyan Prehantoto dan Asbat adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena tidak melakukan kesepakatan terlebih dahulu.

Tercantum pada sila ke 4 yang menjelaskan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau perwakilan. Bahwa pada tanggal 08 Oktober tahun 2019 Tergugat mengeluarkan surat PHK terhadap Para Penggugat dengan alasan kesalahan atau kerugian. Menurut penulis, dalam hal ini perusahaan dalam mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tidak dilakukan dengan cara musyawarah terlebih dahulu, perusahaan langsung melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui persetujuan kedua belah pihak.

Proses Penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan tingkat pemerataan diatur mulai Pasal 6 sampai dengan Pasal 13 Surat Kepmenakertrans No. Per-150/Men/2000, pertimbangan Majelis Hakim proses tentang upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan proses penyampaian maksud pemutusan hubungan kerja melalui perundingan, serta proses pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dilaksanakan oleh Tergugat.¹⁷⁷ Menurut penulis, dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja tidak sesuai dengan Pasal 6 sampai dengan Pasal 13 Surat Kepmenakertrans No. Per-150/Men/2000 dimana dalam prosedur tersebut sudah menyatakan bahwa Pengusaha segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dengan melihat hal tersebut Tergugat tidak melakukan upaya supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja .

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial secara teoritis Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khususnya yang berada dalam lingkungan peradilan umum. Kewenangan *absolut* Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus. Sesuai dengan amar putusan Majelis Hakim Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Menurut penulis, karena

¹⁷⁷Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/PN.Smg.,hlm.21.

dalam proses penyelesaian melalui jalur tripartit tidak mendapatkan hasil untuk menyelesaikan konflik tersebut maka Penggugat mengugat Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial maka jenis pemutusan hubungan kerja ini dapat dikatakan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Majelis Hakim sudah menetapkan Pihak Tergugat sudah melakukan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat, karena adanya pemutusan hubungan kerja menyebabkan beberapa dampak kepada Penggugat dampak yang diperoleh dari faktor psikologis yang membuat jiwa Penggugat berdampak karena setelah adanya pemutusan hubungan kerja ini maka Penggugat menjadi pengangguran dan ini menambah daftar pengangguran di negara Indonesia, secara ekonomi Penggugat tidak mendapatkan penghasilan setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja, dalam kehidupannya Penggugat memiliki keluarga dan Penggugat sebagai kepala rumah tangga yang tugas utamanya memberi nafkah untuk keluarganya, karena adanya pemutusan hubungan kerja maka Penggugat untuk memberi nafkah menjadi kesusuhan. Seharusnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat berjalan dengan baik karena Penggugat juga sudah bekerja bersama Tergugat selama 3 (tiga) tahun dalam melakukan pekerjaannya Penggugat juga selalu menjaga perusahaannya dengan baik dan aman.

Pertimbangan hukum dalam memutus konflik pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut penulis :

- 1) Bahwa para penggugat adalah benar karyawan di PT. Triconville Indonesia dengan bidang usaha manufaktur. Hal tersebut dihubungkan dengan alat bukti yang diberikan oleh penggugat yakni berupa *fotocopy* surat keputusan No. 064/SK/MGT/HRD/X1/16 Tentang penetapan penggugat I sebagai Diyan Prehantoro sebagai karyawan tetap di perusahaan PT. Triconville Indonesia sebagai *security* coordinator sejak tanggal 01 November 2016 dan *fotocopy* surat keputusan No. 092/SK/MGT/HRD/XI/16 Tentang penetapan Penggugat II sebagai Asbat sebagai karyawan tetap di perusahaan PT. Triconville Indonesia sebagai *security* sejak tanggal 29 November 2019.¹⁷⁸ Menurut penulis, penggugat dalam memberikan barang bukti berupa surat keputusan yang menyatakan bahwa penggugat I dan penggugat II benar sebagai karyawan tetap di perusahaan tersebut sangat tepat karena, surat keputusan tersebut juga

¹⁷⁸Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.,hlm.9.

dikeluarkan oleh perusahaan untuk semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

- 2) Bahwa para penggugat telah bekerja selama 3 tahun di PT. Triconville Indonesia sejak tahun 2016 sampai tahun 2019 dengan gaji pada bulan untuk penggugat I sebesar Rp. 2.600.000 dan penggugat II sebesar Rp. 2.350.000. Menurut penulis hal ini dihubungkan dengan kesaksian yang diberikan oleh Henry Wiliam Wicaksono yang mana Henry sebagai saksi penggugat. Henry memberi kesaksian bahwa benar penggugat bekerja sejak tahun 2016 sampai tahun 2019.¹⁷⁹ Alat bukti yang lainnya juga dapat dikaitkan dengan alat bukti berupa surat keputusan tentang penetapan para penggugat sebagai karyawan perusahaan tersebut yang mana didalam isi surat keputusan tersebut sudah ada tanggal dimana penggugat melakukan hubungan kerja kepada perusahaan tersebut, dan surat keputusan tentang pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada penggugat dimana dalam isi surat keputusan pemutusan hubungan kerja juga ada tanggal dimana penggugat diputus hubungan kerja. Penggugat juga melampirkan barang bukti *fotocopy* slip gaji yang diterima penggugat I dari tergugat sebesar Rp. 2.690.000,00 (dua juta enam ratus sembilan puluh ribu rupiah) tertanggal Mei 2019 dan *fotocopy* slip gaji yang diterima penggugat II dari tergugat sebesar Rp. 2.117.000,00 (dua juta seratus tujuh belas ribu rupiah) tertanggal September 2019.¹⁸⁰ Menurut penulis, disini terdapat perbedaan data terkait dengan gaji yang seharusnya diterima penggugat I dan penggugat II, dalam substansi pertimbangan hukum tertulis bahwa penggugat I menerima gaji sebesar Rp. 2.600.000,00 dan penggugat II menerima gaji sebesar Rp. 2.350.000,00, namun dalam alat bukti yang diberikan penggugat I dan penggugat II terdapat perbedaan dimana slip gaji yang diterima penggugat I pada bulan Mei 2019 sebesar Rp. 2.690.000,00 dan penggugat II menerima gaji pada bulan September 2019 sebesar Rp.2.117.000,00
- 3) Bahwa jam para penggugat bekerja di PT. Triconville Indonesia selama 12 jam per hari dengan jam kerja 2 shift. Dalam hal ini merujuk alat bukti yang diberikan penggugat dengan keterangan saksi Henry Wiliam Adicondro, Henry merupakan saksi dari penggugat yang memberi keterangan bahwa jam kerja bagian keamanan dibagi 2 (dua) shift jadwal shift pertama pukul 07.00 sampai

¹⁷⁹Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.10.

¹⁸⁰*Ibid*, hlm.9.

pukul 19.00 WIB, jadwal sift kedua pukul 19.00 sampai pukul 07.00 WIB.¹⁸¹ Menurut penulis, substansi dalam putusan tidak dicantumkan pada saat kejadian tersebut penggugat bekerja pada sift pertama atau kedua, seharusnya di cantumkan supaya lebih jelas.

- 4) Bahwa para penggugat di putus hubungan kerja sepihak oleh PT. Triconville Indonesia pada tanggal 08 Oktober 2019 dengan alasan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait kelalaian tugas dan tanggung jawab yang mengakibatkan kerugian perusahaan. Pertimbangan hukum ini merujuk pada alat bukti yang diberikan penggugat berupa *fotocopy* surat keputusan tentang penetapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan tertanggal 08 Oktober 2019.¹⁸² Menurut penulis, pihak perusahaan tidak mengupayakan supaya tidak terjadi adanya PHK kepada pekerjanya. Proses pemutusan hubungan kerja ini juga tanpa melalui proses dari penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 5) Bahwa para pengugat menyatakan tidak benar alasan PHK adalah pelanggaran karena kelalaian, dan para pengugat adalah karyawan tetap sejak tanggal 01 November 2016 sampai di PHK tanggal 08 Oktober 2019. Menurut penulis, penggugat dalam membuktikan pertimbangan hukum diatas sangat kurang, hal tersebut hanya di sampaikan pada posisi kasus, penggugat mengatakan penggugat tidak mengetahui dimana di letakkan barang tersebut, bagaimana bentuk nya tidak tahu, ada berapa banyak barang tersebut penggugat tidak tahu, walaupun di perusahaan tersebut penggugat bekerja sebagai *security* namun penggugat tidak diberikan kunci ke gudang. Penggugat hanya diberikan kunci untuk akses keluar masuk pintu pabrik. Penggugat mendapatkan informasi bahwa ada kehilangan barang di perusahaan ketika ada *meeting* pada tanggal 22 September 2019 dan barang hilang pada tanggal 12 November 2019, penggugat mendapatkan informasi tersebut dari devisi cq mekanik. Saksi yang diajukan pengugat juga tidak mengetahui bahwa ada barang hilang ia hanya mendengar informasi bahwa ada kasus pencurian di perusahaan yang dulu ia kerja, saksi Henry ia *ex* karyawan di perusahaan tersebut pada saat adanya kejadian kehilangan barang, Henry sudah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut.

¹⁸¹Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.10.

¹⁸²*Ibid.*,hlm.9.

- 6) Bahwa barang hilang diketahui tanggal 12 September 2019 dan diketahui dari *meeting* tanggal 22 September 2019 atas laporan devisi mekanik. Menurut penulis, dalam hal ini penggugat tidak mencantumkan alat bukti, penggugat hanya menjelaskan dalam posisi kasus hal tersebut yang membuat kekurangan dari substansi putusan penggugat dalam memberikan suatu alat bukti.
- 7) Bahwa saat para penggugat di PHK tidak mendapatkan pesangon dan gaji bulan September tidak dibayarkan. Menurut penulis, dalam pembuktian yang diberikan oleh tergugat, tergugat sudah melampirkan *Print out* slip gaji untuk bulan September. Pihak tergugat menolak untuk memberikan pesangon karena tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Disini terdapat perbedaan, pihak tergugat memberikan dalam jawaban gugatan penggugat, tergugat menjelaskan pada saat mediasi tergugat sudah memberikan gaji pada bulan September dan bulan Oktober 2019 namun pihak penggugat tidak menerimanya. Dalam hal ini tergugat salah, karena gaji penggugat termasuk hak penggugat yang sudah melakukan hubungan kerja kepada tergugat, dalam konteks ini penggugat wajib mendapatkan gaji bulanan sebagai hak pekerja. Jika memang sudah diberikan tidak mungkin penggugat menuntut hak nya di pengadilan.
- 8) Bahwa sudah ada pengaduan dari pihak pengugat ke Disnaker Kabupaten Demak tanggal 15 Oktober 2019 namun setelah 3 (tiga) kali pertemuan gagal dan keluar anjuran tanggal 14 November 2019. Hal tersebut dikaitkan dengan alat bukti yang diberikan pengugat di persidangan, pengugat memberikan bukti *fotocopy* undangan I dari Disnaker pada tanggal 28 Oktober 2019, undangan II dari Disnaker pada tanggal 31 Oktober 2019, undangan III dari Disnaker pada tanggal 04 November 2019, dan bukti berupa anjuran dari Disnaker Kabupaten Demak antara pihak pengugat dan tergugat dalam perundingan masing-masing memberikan keterangan, pendapat dan pertimbangan. Dan anjuran mediator hubungan industrial Demak pada tanggal 14 November 2019.¹⁸³ Menurut penulis, hal tersebut sudah dikuatkan dengan bukti pengugat dari surat undangan ke I, II, dan III.
- 9) Bahwa para pengugat meminta hak gaji bulan September dan minta pihak PT. Triconville Indonesia membayar pesangon dengan Pasal 156 Ayat 22 dan 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Menurut penulis, pekerja dalam hal ini benar meminta hak nya, karena pengugat sudah terkena pemutusan hubungan

¹⁸³Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg,hlm.9.

kerja oleh perusahaan. Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha secara langsung telah melakukan hubungan kerja yang sifatnya harmonis. Apalagi pekerja sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun banyak mengabdikan di perusahaan tersebut. Pemutusan hubungan kerja juga berdampak pada perekonomian pada pekerja, jika tidak mendapatkan hak-haknya pekerja untuk mencukupi kebutuhan rumah tangganya akan berkurang. Apalagi pekerja sebagai kepala rumah tangga yang tugas utamanya untuk mencukupi kebutuhan rumah tangganya.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak oleh Perusahaan dalam Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat PHK sepihak oleh perusahaan pada Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg dapat dilihat dalam pertimbangan hukum hakimnya. Terhadap gugatan yang dilakukan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat kepada PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat dengan nomor register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. Majelis Hakim mempunyai beberapa pertimbangan hakim. Adapun pertimbangan hakim diantaranya adalah:¹⁸⁴

1. Menimbang karena gugatan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat telah disangkal pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat. Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dalam hal ini Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, maka pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam Pasal 165 HIR atau 283 RBg *juncto* Pasal 1865 KUHPerdata.
2. Menimbang untuk pembuktian kebenaran dalil-dalil gugatan dipersidangan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat telah mengajukan bukti-bukti yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-12 dan mengajukan saksi-saksi 2 (dua) orang yang bernama Henry Wiliam dan Sunarso yang sudah memberikan keterangan di bawah sumpah didalam persidangan.
3. Menimbang untuk pembuktian kebenaran bantahannya dipersidangan pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat mengajukan bukti-bukti surat

¹⁸⁴Gracesella Hardianti Batistha Ranindaya, *Op, Cit.*, hlm.44.

yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-12 dan mengajukan saksi-saksi sebanyak 2 (dua) orang yang bernama Agus Wahyu Nugroho dan Mega Devi Novitasari yang sudah didengar keterangan di bawah sumpah didalam persidangan.

4. Menimbang dengan memperhatikan gugatan dan jawaban serta bukti-bukti yang dianjurkan oleh para pihak Pengugat maupun pihak Tergugat maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perselisihan perkara *a quo* merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dalam hal ini Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat mendalilkan bahwa PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat melakukan PHK kepada pihak Diyan Prehantoro dan Asbat secara sepihak dan tidak membayar upah Diyan Prehantoro dan Asbat dan uang pesangon. Akan tetapi PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat mendalilkan bahwa PT. Triconville Indonesia tidak pernah melakukan PHK kepada Diyan Prehantoro dan Asbat bahkan pihak PT. Triconville Indonesia meminta Diyan Prehantoro dan Asbat untuk bekerja kembali dan menolak untuk membayar uang pesangon. Dengan pendapat yang berbeda tersebut, pokok permasalahan yang harus dijawab adalah:
 - a. Apakah benar pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak kepada Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat ?
 - b. Apakah PHK yang dilakukan PT. Triconville Indonesia kepada Diyan Prehantoro dan Asbat sah menurut perundang-undangan yang berlaku ?
 - c. Apakah Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat berhak atas pembayaran gaji bulan September 2019 dan uang pesangon serta hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat ?
5. Menimbang untuk menjawab pokok permasalahan tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang dianjurkan Diyan Prehantoro, Asbat dan PT. Triconville Indonesia yang relevan dengan perkara *a quo* dan selebihnya akan dikesampingkan, dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Menimbang Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat telah mendalilkan dalam gugatan bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat telah diberhentikan secara sepihak oleh pihak PT. Triconville

Indonesia sebagai Tergugat setelah menerima surat PHK pada tanggal 08 Oktober 2019 karena ada pelanggaran yaitu kelalaian terjadi kehilangan barang yang mengakibatkan kerugian perusahaan.

7. Menimbang berdasarkan bukti P-6 yaitu Surat bernomor 0371/PN/HRD/TCV/X.19 yang ditujukan kepada Diyan Prehantoro sebagai Pengugat I : Surat Pemberitahuan Karyawan, dari HRD PT. Triconville saksi Aryo Prsbowo yang menyatakan bahwa sehubungan dengan evaluasi penilaian kerja yang dilakukan secara berkala oleh pihak *management* PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat memberitahukan : Diyan Prehantoro sebagai Pengugat I bekerja sebagai kepala *security*, bahwa status karyawan adalah hubungan kerja berakhiran per tanggal 08 Oktober 2019 yang disertai ucapan terimakasih atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan selama ini.
8. Menimbang bukti P-7 yaitu Surat Bernomor 0370/PN/HRD/TCV/X/19 yang ditujukan kepada Asbat sebagai Pengugat II perihal Surat Pemberitahuan Karyawan dari HRD PT. Triconville Indonesia saksi Aryo Prabowo yang menyatakan bahwa sehubungan dengan evaluasi penilaian kerja yang dilakukan secara berkala oleh pihak *management* perusahaan karyawan terkait hubungan kerja berakhir per tanggal 08 Oktober 2019 yang disertai ucapan terimakasih atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan selama ini.
9. Menimbang bukti P-6 dan P-7 tersebut diatas, dapat diketahui PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat berdasarkan alasan evaluasi penilaian kerja berkala yang dilakukan selama masa kerja hingga periode tanggal 08 Oktober 2019.
10. Menimbang bukti P-6 dan P-7 tersebut diatas, dikuatkan dengan keterangan saksi dari Diyan Prehantoro sebagai Pengugat yaitu Henry William Adicondro dan Sunarso serta saksi dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat Agus Wahyu Nugroho didalam persidangan dengan keterangan dibawah sumpah yang menyatakan bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat telah diputus hubungan kerja oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat, seperti yang dimaksud dalam surat tertanggal 08 Oktober 2019 yang dilampiri dengan Berita Acara oleh HRD yang diterima oleh Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat.

11. Menimbang berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 yang mengatur tahap-tahap pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:
 - a. Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh dan pemerintahan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).
 - b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh, apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.
 - c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
12. Menimbang berdasarkan bukti P-6 dan P-7 yang dikuatkan oleh saksi dari Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat dan saksi dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat sebagaimana telah diuraikan diatas, dikaitkan dengan isi ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 telah terbukti bahawa proses tentang upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dan proses penyampaian maksud dari pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dilaksanakan oleh dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat.
13. Menimbang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (3) adalah batal demi hukum.
14. Menimbang karena pemutusan hubungan kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 adalah tidak sah sehingga batal demi hukum karena pemutusan hubungan kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat tanpa penetapan

dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (3).

15. Menimbang karena pemutusan hubungan kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat batal demi hukum, maka secara yuridis antara pemutusan hubungan kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat masih terjalin hubungan kerja.
16. Menimbang berdasarkan keterangan saksi dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat di persidangan Agus Wahyu Nugroho, yang dikuatkan dengan bukti T-3 pada saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat dipanggil lagi untuk bekerja karena proses hukum di Kepolisian masih berjalan supaya Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Pengugat bisa memberi keterangan supaya pelaku pencurian di PT. Triconville Indonesia dapat ditemukan.
17. Menimbang terhadap tawaran PT. Triconville Indonesia supaya Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja lagi ke PT. Triconville Indonesia ternyata tidak diterima oleh supaya Diyan Prehantoro dan Asbat.
18. Menimbang karena tawaran dari PT. Triconville Indonesia supaya Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja lagi kepada PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat tidak diterima oleh Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat maka Majelis Hakim memandang bahwa hubungan antara Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga tidak memungkinkan hubungan kerja antara Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat tetap dilanjutkan.
19. Menimbang menurut Majelis Hakim demi mewujudkan kemanfaatan hukum, adalah lebih baik jika hubungan kerja antara Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat berakhir, dan demi memberikan kepastian hukum Majelis Hakim memandang hubungan kerja antara Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat berakhir pada saat putusan ini dibacakan.

20. Menimbang karena hubungan kerja antara antara Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat berakhir pada saat putusan ini dibacakan antara Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Pengugat berhak atas hak-hak pemutusan hubungan kerja dari pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
21. Menimbang untuk menentukan hak-hak pemutusan hubungan kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim perlu menemukan alasan-alasan yang mendasari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Diyan Prehantoro dan Asbat bekerja sebagai Penggugat dan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat.
22. Menimbang bahwa Majelis Hakim perlu menguji peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat adalah kesalahan dari pihak Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat.
23. Menimbang pihak PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat dalam dalil jawaban membenarkan bahwa adanya kehilangan barang yang mengakibatkan kerugian pada PT. Triconville Indonesia kemudian PT. Triconville Indonesia melaporkan kepada pihak yang berwajib hal tersebut sebagaimana surat tanda terima laporan polisi nomor STTLP/11/IX/2019/Jateng/Res DMK/Sek Krt tanggal 27 September 2019, dikuatkan dengan bukti T-4 sehubungan dengan Laporan polisi nomor: LP/B/11/IX/2019/Jateng Res/Demak/Sek. Krt tanggal 27 September 2019 namun dalam laporan tersebut PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat tidak menyebutkan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat sebagai Terlapornya.
24. Menimbang PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat mendalilkan bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat sebagai *security* yang menjaga keamanan yang berkewajiban dan bertanggungjawab menjaga keamanan diperusahaan sebagaimana dikuatkan oleh keterangan saksi dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat Agus Wahyu Nugroho dan bahkan saksi Agus Wahyu Nugroho sebagai *manajer* Factory memberi waktu 2 (dua) minggu kepada Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat untuk mencari pelaku pencurian, tetapi situasi tidak

kondusif sehingga Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat kemudian diputus hubungan kerja dengan hanya memberikan tegoran secara lisan.

25. Menimbang menurut penelitian Majelis Hakim, untuk membuktikan bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat telah bersalah atas kehilangan barang di PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat, pihak Tergugat harus bisa membuktikan didepan persidangan bahwa pada saat terjadi kehilangan barang diperusahaan, Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat telah melanggar *standar oprational procedure* maupun peraturan perusahaan yang dimiliki oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat yang ditandai dengan diberikannya surat atau surat-surat peringatan atau adanya putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat terbukti bersalah.
26. Menimbang terhadap bukti-bukti yang disyaratkan tersebut diatas maka Majelis Hakim tidak dapat menemukannya didepan persidangan.
27. Menimbang karena alasan pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat berdasarkan rasa keadilan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrail Pasal 100 dan tuntutan subsidair Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat yang memohon bahwa apabila Majelis Hakim berhak lain, memohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo bono*), Majelis Hakim menetapkan bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat berhak menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4).
28. Menimbang untuk menghitung hak-hak putusan hubungan kerja Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat dari PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat, Majelis Hakim perlu menghitung lamanya masa kerja dan besarnya upah dari masing-masing Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat.
29. Menimbang berdasarkan Bukti P-3 masa kerja Diyan Prehantoro sebagai penggugat I kurang lebih selama 3 (tiga) tahun 10 (sepuluh) bulan,

terhirung sejak 1 November 2016 sampai dengan putusan ini dibacakan, sedangkan berdasarkan bukti P-4 masa kerja Asbat sebagai Penggugat II kurang lebih selama 3 (tiga) tahun 9 (sembilan) bulan, terhitung sejak tanggal 29 November 2016 sampai dengan putusan ini dibacakan.

30. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5 dan T-8, berupa form pengajuan pinjaman karyawan atas nama Penggugat I sebagai Diyan Prehantoro sebesar Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah) dan atas nama Penggugat II sebagai Asbat sebesar Rp.1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) yang telah disetujui Tergugat sebagai PT. Triconville Indonesia dan dinyatakan pula oleh saksi- saksi Tergugat
31. Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum yang telah terurai diatas, harus dipandang bahwa Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatannya, untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum demi petitum.
32. Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 2, Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, karena terbukti dan beralasan hukum, permohona di kabulkan
33. Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 4, Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menghukum Tergugat sebagai PT.Triconville Indonesia jika di kemudian hari ternyata lalai untuk melaksanakan Putusan, untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) setiap hari terhitung sejak Putusan Majelis Hakim telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*)
34. Menimbang, bahwa dasar hukum *dwangsom* adalah Pasal 225 HIR, dan Pasal 606a Rv. yang mengatur bahwa:"Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa."
35. Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim, *dwangsom* tidak bisa diterapkan dalam perkara pemutusan hubungan kerja kepada Diyan Prehantoro dsn Asbat Penggugat secara sepihak oleh PT. Triconville

Indonesia sebagai Tergugat, dengan demikian gugatan Para Penggugat petitum angka 4 tidak beralasan dan tidak berdasar hukum sehingga haruslah ditolak;

36. Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 5, para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit Voerbaar Bij Vorrad*) meskipun ada upaya *Verset*, *Banding* ataupun *Kasasi*;
37. Menimbang, bahwa ketentuan mengenai persyaratan agar suatu putusan dapat diputus secara serta merta diatur di dalam ketentuan Pasal 180 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan *Provisional*;
38. Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat ini, setelah Majelis Hakim memeriksa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Penggugat, tidak terdapat satu alat bukti yang kuat dan otentik sebagaimana yang disyaratkan Pasal 180 HIR, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan, bahwa Petitum Angka 5 gugatan Para Penggugat haruslah ditolak;
39. Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 6, Para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menghukum kepada Tergugat untuk membayar perkara yang timbul karenanya;
40. Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Para Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul atas perkara ini dibebankan pada Negara yang akan ditetapkan dalam Amar Putusan di bawah ini;
41. Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan terurai di atas, gugatan Para Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan ditolak untuk selain dan selebihnya;
42. Menimbang, bahwa terhadap adanya pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Penggugat haruslah mendasarkan pada tempo waktu sebagai parameternya seperti yang terungkap didalam dalil gugatan Para Penggugat angka 8 dan Jawaban Tergugat angka 3 tentang adanya Surat PHK tertanggal 08 Oktober 2019 ;

43. Menimbang, bahwa berdasar fakta hukum diatas, ditunjukkan dengan bukti P-6 dan P-7 dan keterangan saksi Tergugat, Agus Wahyu Nugroho didalam persidangan yang memberikan keterangan dibawah sumpah menyatakan bahwa Para Penggugat tidak terima di PHK oleh Tergugat, seperti termaksud dalam Surat tertanggal 8 Oktober 2019 yang dilampiri dengan Berita Acara oleh HRD yang diterima oleh Para Penggugat yang dilatarbelakangi kejadian kehilangan barang di perusahaan untuk yang kedua kalinya yang menjadi tanggung jawab dari Para Penggugat ;
44. Menimbang, bahwa fakta hukum diatas dikuatkan pula dengan bukti T-3 berupa surat perihal Tanggapan terhadap surat kantor PBH LIDIK Krimsum RI yang menyatakan bahwa Tergugat tetap memberikan hak gaji yang belum dibayarkan, pelaporan terkait kasus pencurian ke kepolisian, pemberitahuan untuk Para Penggugat bekerja kembali dan tidak memberikan pesangon karena tidak melakukan PHK ;
45. Menimbang, bahwa fakta hukum tersebut diatas dikuatkan dengan keterangan saksi Tergugat Agus Wahyu Nugroho yang menyatakan Para Penggugat menolak masuk bekerja kembali, saat diminta Tergugat karena proses hukum masih berjalan dan belum ada penyelesaiannya yaitu berupa Laporan Kepolisian tentang kehilangan barang perusahaan seperti termaksud dalam bukti T-4 ;
46. Menimbang, bahwa hal tersebut diatas bersesuaian pula dengan dalil gugatan Para Penggugat angka 11 yang hanya meminta dibayarkan gaji bulan September 2019 dan minta uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3), dan Ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
47. Menimbang, bahwa berdasar hal yang telah diuraikan diatas maka Hakim Anggota 1 berpendapat hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis dan Para Penggugat sudah tidak mau bekerja kembali sejak tanggal 8 Oktober 2019 dan mohon hak PHK nya, sehingga sejak tanggal tersebut hubungan kerja Para Pihak telah berakhir ;
48. Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan -peraturan lain yang bersangkutan.

Bahwa perusahaan harus bertindak adil terhadap karyawan nya dan sebisa mungkin perusahaan menghindari sikap yang menunjukkan tidak adil terhadap karyawan nya, dengan demikian maka dapat membuat karyawan merasa benci terhadap perusahaan nya.¹⁸⁵ Keadilan merupakan hal penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Charles E. Merriam dalam tujuan suatu negara,yaitu keamanan ekstern, ketertiban intern, keadilan, kesejahteraan umum, dan kebebasan. Adalah menjadi tugas penyelenggara negara untuk menciptakan keadilan.¹⁸⁶ Adil adalah salah satu sifat mulia yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam rangka menegakkan kebenaran kepada siapa saja tanpa terkecuali, walaupun kebenaran itu nantinya akan merugikan dirinya sendiri. Didalam Al-qur'an terdapat ayat yang secara jelas dan tegas memerintahkan kita untuk menegakkan keadilan dengan sebenar-benarnya. Disebutkan antara lain dalam Surah An-Nahl Ayat 90 :

اللَّهُنَّ بِالْعَدْلِ أَمْرٌ لِّ الْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ الْفَحْشَاءِ عَنِهَا الْقُرْبَىٰ
وَالْمُنْكَرِ الْبَغْيِ وَيَعْظُمُ لَعْنُكُمْ تَنْكُرُونَ

Yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”¹⁸⁷

Adil adalah memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya tanpa ada pengurangan, dan meletakkan segala urusannya pada tempat yang sebenarnya tanpa ada aniaya.¹⁸⁸ Allah SWT telah menyebutkan bahawa Dia memerintahkan kepada umat-umatnya untuk berlaku adil, yakni pertengahan dan seimbang. Dan Allah memerintahkan untuk berbuat kebajikan.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) dinyatakan tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari Pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mamapu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia

¹⁸⁵ Andhina Wulandari, *7 Cara Bisa Dilakukan Manajer Untuk Bersikap Adil Pada Bawahan*, diakses dari <https://m.bisnis.com/amp/read/20150420/219/424771/7-cara-bisa-dilakukan-manajer-untuk-bersikap-adil-pada-bawahan>, Pada Hari Selasa 24 Agustus 2021 pukul 20.00 WIB

¹⁸⁶ Afifa Rangkuti, "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam", *jurnal Pendidikan Islam*, Vol, VI, No. 1, (2017), hlm. 5.

¹⁸⁷ Fathurrohman, *Kumpulan Ayat-Ayat Alquran Tentang Keadilan dalam Menegakkan Hukum*, diakses dari <https://mutiaraislam.net/ayat-alquran-tentang-hukum-secara-adil/> Pada Selasa 24 Agustus 2021 pukul 20.56 WIB

¹⁸⁸ Kalam Kiyas, *Surat An Nahl Ayat 90: Minimal Pemimpin Itu Adil*, diakses dari <https://suaramuslim.net/surat-an-nahl-ayat-90-minimal-pemimpin-itu-adil/> Pada Rabu 25 Agustus 2021 pukul 10.18 WIB

yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.¹⁸⁹ Dalam pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa dengan demikian telah terbukti bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada ParaPenggugat. Menurut penulis, Tergugat sudah tidak menjalankan perintah dari Pasal 27 Ayat (2) karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja membuat Penggugat tidak dapat bekerja lagi, untuk sementara Penggugat kehilangan pekerjaannya sehingga membuat kehidupan para Penggugat kurang layak, karena tidak mendapatkan penghasilan.

Menurut teori perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di PHK. Yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya ketentuan apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan besar dapat di PHK tanpa izin. Hal ini adalah bertentangan dengan hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Sesuai dengan pertimbangan hakim, bahwa terhadap bukti-bukti yang disyaratkan tersebut diatas, Majelis Hakim tidak dapat menemukannya di depan persidangan.¹⁹⁰ bahwa karena alasan pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan Para Penggugat.¹⁹¹ Menurut penulis sependapat dengan pertimbangan majelis hakim karena alasan yang dibuat Tergugat termasuk alasan yang tidak diizinkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja karena Tergugat juga tidak bisa membuktikan bahwa pelaku pencuri nya Penggugat sehingga tidak bisa dikatakan sebagai kesalahan Penggugat karena sudah melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang tidak diizinkan maka Penggugat berhak mendapatkan hak-hak nya karena hak-hak Penggugat dapat menolong untuk kehidupan Penggugat. Dan karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka Penggugat berhak mendapatkan perlindungan hukum.

Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa dan sebagai Ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal28 Huruf a, Pasal 28 Huruf a Ayat (1), dan Pasal 28 Huruf i Ayat (4) jelas menguraikan tentang perlindungan terhadap hak asasi

¹⁸⁹Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.,hlm.9.

¹⁹⁰*Ibid.*,hlm.24.

¹⁹¹*Ibid.*

manusia sebagai warga negara Indonesia Perlindungan hak asasi manusia sebagaimana yang diamanatkan oleh konstitusi.¹⁹² Pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan berdasarkan rasa keadilan sesuai dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tuntutan subsidair Para Penggugat yang memohon bahwa apabila Majelis Hakim berkehendak lain, mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), Majelis Hakim menetapkan bahwa Para Penggugat berhak menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Pasal 156 Ayat (4).¹⁹³ Menurut penulis, sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim karena Penggugat seharusnya memang mendapatkan hak-hak nya karena Penggugat di putus hubungan kerja nya oleh Tergugat bukan karena Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja oleh sendirinya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku seharusnya Penggugat berhak menerima hak-hak nya karena Penggugat juga sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun.

Secara teori, tujuan perlindungan hukum dibagi menjadi dua yakni perlindungan Preventif dan perlindungan hukum Represif. Perlindungan represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukum tambahan yang diberikan apabila sudah terjadinya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁹⁴ Sesuai dengan amar putusan Majelis Hakim Menghukum Tergugat untuk membayar gaji bulan September 2019 dan Oktober 2019 dan hak-hak pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat sebesar total, yakni Penggugat I sebesar Rp 32.446.500 (Tiga Puluh Dua Juta Empat Ratus Empat Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah), Penggugat II sebesar Rp 30.396.500 (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah).¹⁹⁵ Menurut penulis, pada konflik ini sesuai dengan teori diatas termasuk tujuan perlindungan hukum represif karena prisip dari perlindungan represif ini karena tujuan perlindungan ini untuk menyelesaikan konflik yang sudah terjadi dan ditangani oleh Pengadilan. Proses pemutusan hubungan kerja seharusnya di lakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku supaya tidak timbul masalah serta dilakukan dengan cara baik-baik, sebagaimana pada saat

¹⁹²Marjan Miharja, dkk, *Op. Cit.*, hlm 53-54.

¹⁹³Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg., hlm.24

¹⁹⁴ Phillipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, hlm.75.

¹⁹⁵Putusan Nomor Register 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg., hlm.32.

Penggugat diterima sebagai karyawan di perusahaan. Maka, hubungan antara perusahaan dan Penggugat tetap baik. Tetapi, pada kenyataannya terjadi pemberhentian karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan Penggugat harus berdasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum.

Menurut teori, perlindungan hukum bagi pekerja atau tenaga kerja dibagi menjadi 4 (empat) macam yaitu: ¹⁹⁶Perlindungan Ekonomis, Perlindungan sosial, Perlindungan teknis, dan Perlindungan Kepastian Hukum. Menurut pertimbangan hakim yang menyatakan Majelis Hakim menetapkan bahwa Para Penggugat berhak menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) 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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (4). Menurut penulis, Penggugat mendapatkan perlindungan hukum secara ekonomi, dan perlindungan hukum secara kepastian hukum. Ditinjau dari pertimbangan hakim diatas Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.¹⁹⁷ Sesuai dengan penjelasan tersebut Penggugat sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun di perusahaan tersebut dan Penggugat dapat disebut sebagai pekerja karena sudah diberhentikan kerjanya maka Penggugat berhak mendapatkan hak-haknya untuk mencukupi kehidupannya sehingga keluarganya dapat hidup dengan layak.

Selanjutnya Perlindungan Kepastian Hukum, yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah dan larangan.¹⁹⁸ Menurut penulis selain mendapatkan perlindungan hukum secara ekonomis, Penggugat juga mendapatkan perlindungan hukum secara kepastian hukum karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tergugat mendapatkan sanksi yaitu untuk memberikan hak-haknya Penggugat karena sudah diputus hubungan kerjanya, karena pada awalnya Tergugat tidak

¹⁹⁶Marjan Miharja, dkk, *Op. Cit.*, hlm.56-57

¹⁹⁷*Ibid.*, hlm.54.

¹⁹⁸Fatihatul Makiyyah Yakub, *Op. Cit.*, hlm.18.

mau memberikan hak-hak nya Penggugat maka hal inilah yang menjadikan konflik ini sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Secara normatif, ketentuan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 151 Ayat (1) yang menjelaskan pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintahan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Sesuai dengan pertimbangan hakim ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah terbukti bahwa proses tentang upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan proses penyampaian maksud pemutusan hubungan kerja melalui perundingan, serta proses pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dilaksanakan oleh Tergugat¹⁹⁹ dan bahwa dengan demikian telah terbukti bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Para Penggugat.²⁰⁰ Menurut penulis, melihat teori diatas hal ini berkaitan erat dengan perlindungan hukum bagi Diyan Prehantoro dan Asbat sebagai Penggugat yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh PT. Triconville Indonesia sebagai Tergugat.

Merujuk pada Pasal 151 Ayat (1) merupakan bentuk perlindungan hukum oleh negara supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh, maksud dari bentuk perlindungan adalah melindungi pekerja dari tindakan yang dilakukan perusahaan kepada pekerja yang dilakukan dengan semena-mena hal ini menunjukan bahwa perusahaan memiliki derajat yang lebih tinggi dari pada pekerja, sehingga hal ini yang membuat perusahaan menilai pekerja lebih rendah derajat nya dan membuat perusahaan berhak atas segala kemauan nya sama hal nya dengan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, pada kenyatan nya Majelis Hakim meminta untuk membuktikan dipersidangan untuk menunjukan bahwa Penggugat benar melakukan kesalahan, pada kenyatan nya Tergugat tidak bisa menunjukan barang bukti yang menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan pencurian di perusahaan tersebut.

¹⁹⁹Putusan Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.,hlm,21.

²⁰⁰*Ibid.*

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya dan berdasarkan hasil pembahasan pada analisis penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa:

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Triconville Indonesia terhadap karyawan nya tidak sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang yang berlaku. Pada Pasal 151 Ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah jelas menegaskan jangan terjadi pemutusan hubungan kerja apabila memang terjadi pemutusan hubungan kerja hanya dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan teori tersebut perusahaan bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 Ayat (1) , (2), dan (3) perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada penyelesaian perselisihan pada tahapan mediasi tripartit perusahaan juga tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sesuai dengan Pasal 151 Ayat (3) pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dinyatakan batal demi hukum.

Alasan yang digunakan untuk memutusa hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, alasan yang digunakan Tergugat yaitu adanya kehilangan yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan, namun alasan itu tidak bisa menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Tergugat juga tidak bisa membuktikan dengan alat bukti pada saat dipersidangan.

2. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PT. Triconville Indonesia akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Putusan No 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg yaitu sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) Pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan atas kedua pembahasan permasalahan dalam skripsi ini, peneliti merekomendasikan kepada :

1. Perusahaan diharapkan lebih untuk mematuhi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, dan mencerminkan tujuan negara yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, pemberian hak-hak terhadap pekerja yang telah di-PHK, dan memperlakukan manusia sama kedudukan, sehingga tidak timbul kasus yang sama dikemudian hari. Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan keamanan di perusahaan dengan menambah CCTV di lingkungan perusahaan, dan lebih mempertegas SOP di perusahaan. Selanjutnya diharapkan perusahaan dapat meningkatkan komunikasi antar perusahaan dan pekerja, perusahaan harus lebih teliti dalam mengambil keputusan agar tidak terjadi perselisihan.
2. Pengadilan diharapkan dapat melakukan upaya penyelesaian perselisihan perburuhan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.
3. Pekerja seharusnya dalam melakukan pekerjaannya harus dapat mengkondisikan perusahaannya sehingga tidak ada pencurian lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Al-Qur'an dan Al-Karim dan Terjemahannya.PT.Karya Toha Putra Semarang:Semarang,2002.
- Arto,Mukti.*Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2017.
- Ashshofa, Burhan.*Metode Penelitian Hukum*.Jakarta: Rineka Cipta,2004.
- Asyhadie,Zaeni.*Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.Jakarta:Rajawalipress,2015.
- Dharmawan, Supasti Ketut Ni,and Yogantara Pande.*Klinik Hukum Perdata Clinical Legal Education (CLE) Knowledge, Skill & Value*.Denpasar:Udayana Universitas Press,2016.
- Hadjon, M Philipus.*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*.Surabaya: PT. Bina Ilmu,1987.
- Hanfan,Ahmad.*Cermin Majalah Ilmiah Universitas Pancasakti Tegal*.Tegal: Universitas Pancasakti ,2010.
- Husni,Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjan*.Jakarta:Rajawali Press,2016.
- Ishaq,*Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi,Tesis, serta Disertasi*.Bandung: Alfabeta,2016.
- Khakim, Abdul.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.PT.Citra Aditya Bakti:Bandung,2003.
- Maimun.*Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*.Jakarta: Pradnya Paraminta,2007.
- Rahardjo,Satjipto. *Ilmu Hukum*.Bandung: Citra Aditya Bakti,2000.
- Setino. *Rule of Law (Superemasi Hukum)*.Surakarta:Sinar Grafika,tth.
- Soerjon, Soekanto. *Tata Cara Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Hukum*.Jakarta:Ghalia Indonesia,1983.
- Soerjono Soekanto.*Pengantar Penelitian Hukum*.Jakarta:Ui Press,1984.
- Soeroso,R.*Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan*. Jakarta:Sinar Grafika,2009.
- Sutendi,Andrian.*Hukum Perburuhan*.Sinar Grafika Bandung,2011.
- Tambusai,Muzni.*Seri Pembinaan Hubungan Industrial Seri 1 Kepastian Hukum Seri 2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.Jakarta:Kantor Perburuhan Internasional,2005.

Ugo, dan Pujiyanto. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Wignjosoebroto, Soetandyo. *Silabus Metode Penelitian Hukum Program Pascasarjana*. Surabaya: Universitas Airlangga, 2008.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Yulia. *Hukum Acara Perdata*. Sulawesi: Unimal Press, 2018.

B. Jurnal

Anatami, Darwis. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*. Vol.10 No.2, 2015.

Santoso, Imam Budi. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Jurnal Selasik*. Vol.3 No.5, 2017.

Dahlia dan Aghta Jumiati. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004". *Wacana Hukum*. Vol.IX, 2, 2011.

Fatrhamubina, Rohendra dan Rani Aprinai. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja". *Jurnal Ilmu Hukum De'Jure*. Vol.3 No 1, 2018.

Joka, M. Rikhardus dan Maria GS Sutopo. "Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Mewujudkan Hukum Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan", *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.7 No.2, 2018.

Kusmayanti, Hazar dan Agus Mulya Karsona, Efa Laela Fakhriah. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas 1 (A)". *Jurnal Hukum Acara Perdata*. Vol.6 No.1, 2020.

Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opini*. Edisi 3, Vol.3, 2015.

Miharja, Marjan. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang di PHK Sepihak Oleh Rumah Sakit". *Jurnal Fundamental*, Vol.10 No1, 2021.

Mogi,Gita Erica.“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”,*Jurnal Lex Administratum*.Vol.V No.2,2017.

Permatasari,R A Aisyah Putri.“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”,*Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*. 2018.

.Pratama,Alyn Chaisar Perwira Nanggala dan I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawayi.“Kedudukan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pekerja Outsourcing Di Indonesia”,*Jurnal Kertha Negara*,Vol.8 No.3,2020.

Putong,Diana.“Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Kasus Adam Air Melalui Mediasi Pada Tahap Perundingan Tripartir Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004”.*Jurnal Arika*.Vol.06 No.1,2012.

Rangkuti,Afifa.“Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam”.*Jurnal Pendidikan Islam*.Vol.VI No.1,2017.

Seoikromo,Deasy.“Proses Pembuktian Dan Penggunaan Alat-Alat Bukti Pada Perkara Perdata Di Pengadilan”.Vol.II/No.1/Januari-Maret2014.

Sonhaji .“Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *administrative Law&GovernanceJournal*.Vol 2 No.1,2019.

Taufiq, Muchammad dan Zainul Hidayat.“Kajian TerhadapPerselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan”.*Jurnal WIGA*.Vol.2 No.2,2011.

Zulkifli, “Tuntutan Keadilan Perspektif Hukum Islam”.*Jurnal ilmiah Syari'ah*, No.1.2018.

C. Skripsi

Azizah,Siti.Skripsi:*Umrah Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh PT. Darussalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-'Amal (Studi Kasus Putusan No. 1 Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bna)*.Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,2020.

Handayani.Skripsi:*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan)*.Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta,2009.

Holisah, Siti Nur.Makalah:*PemutusanHubunganKerja*.Bogor:STKIP Muhammadiyah,2019.

Pujiastuti, Endah.Skripsi:*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.Semarang:University Press,2008.

Qadri,Nur.Skripsi:*Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pada PT. Hero Supermarket, TBK (Giant) Di Kota Makassar.* Makassar: UIN Alauddin Makassar,2016.

Randy.Skripsi:*Analisis Penggunaan Uang Paksa (Dwangsom) Dalam Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Palu.*tt.tp,tth.

Ranindaya,Gracesella Hardianti Batistha.Skripsi:*Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.*Salatiga:Universitas Kristen Satya Wacana,2019.

Sirkas,Dodi Ocard.Skripsi:*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861K/Pdt.Sus/2010).*Depok:Universitas Indonesia,2011.

Sri,Ayu Pratiwi.Skripsi:*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Menikah Dengan Rekan Kerja Berdasarkan Pasal 153 (1) Undang-Undang No.13.Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan(Studi PT.Sekato Pratama Makmur Kabupaten Bengkalis).*Pekanbaru:Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau,2020.

Udina,I Made.Skripsi:*Insustrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum.*Udayana University Press:Denpasar,2018.

Vijayantera,I Wayan Agus.Tesis:*Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan.*Surabaya: Universitas Airlangga,2016.

Wibowo, Buchori Muslim.Skripsi:*Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan UU Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065K/Pdt.Sus-PHI/2016).*Medan: Universitas Sumatera Utara,2018.

D. Internet

Fathurrohim.*Kumpulan Ayat-Ayat Alquran Tentang Keadilan dalam Menegakkan Hukum*,diakses dari <https://mutiaraislam.net/ayat-alquraran-tentang-hukum-secara-adil/>,Agustus 2021.

Kiyyas,Kalam.*Surat An Nahl Ayat 90:Minimal Pemimpin Itu Adil*,diakses dari <https://suaramuslim.net/surat-an-nahl-ayat-90-minimal-pemimpin-itu-adil/>,25 Agustus 2021.

HR, Linov.*Perusahaan Melakukan PHK Sepihak? Apa yang Harus Dilakukan?*,diakses dari <https://www.linovhr.com/phk-sepihak/> ,Maret 2021.

Ivan Indayarto, **Ivan**. *Isi Kandungan Surat Al-Maidah Ayat 8, Perintah Berlaku Jujur*, diakses dari

<https://www.google.com/search?q=al+maidah+ayat+8&oq=al+maidah+ayat+8&aqs=chrome..69i57.6370j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8> , September 2021.

Lismartini, Endah dan Arrijal Rachman, *Sepanjang 2019, 45 Ribu Pekerja di PHK*, diakses dari <https://www.viva.co.id/berita/bisnis/1253865-sepanjang-2019-45-ribu-pekerja-di-phk>, Februari 2021.

Mandar, Pelewi. *Status Hukum*, diakses dari <https://statushukum.com/tentang-status-hukum>, Maret 2021.

Nursakilah, Ani. Al ‘Aliy, Allah Yang Mahatinggi, diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/qyonz3366/al-aliy-allah-yang-mahatinggi>, September 2021.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, diakses dari <https://bahasa.kemdiknas.go.id/kbbi/index.php>, Maret 2021.

Sistim Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Semarang”, diakses dari <http://www.sipp.pn-semarangkota.go.id/index.php/detilperkara>. Juli 2021.

Susanto, Vendi Yhulia. *Serikat Pekerja: Ada 3.000 pekerja kena PHK sejak awal tahun, tanpa pembekalan*”, diakses dari <https://nasional.kontan.co.id/news/serikat-pekerja-ada-3000-pekerja-kena-phk-sejak-awal-tahun-tanpa-pembekalan>, Februari 2021.

Wulandari, Andhina. *7 Cara Bisa Dilakukan Manajer Untuk Bersikap Adil Pada Bawahan*, diakses dari <https://m.bisnis.com/amp/read/20150420/219/424771/7-cara-bisa-dilakukan-manajer:untuk-bersikap-adil-pada-bawahan>, Agustus 2021

E. Peraturan Perundang-Undang dan Putusan Pengadilan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengadilan Negeri Semarang, Putusan No. 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

Lampiran-Lampiran

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang memeriksa dan memutus perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial padatingkatpertama,telahmenjatuhkanputusansebagaiberikutdalamperkara gugatan antara:

1. Nama : **DIYAN PREHANTORO;**

TTL/Umur : Kab. Semarang 18 Juli 1988/ 31 Tahun ;

Pekerjaan : Karyawan Swasta (EX. Karyawan PT TRICONVILLE
INDONESIA) ;

Alamat :LingManggisRt002Rw008Kel.BawenKec.

Bawen Kab. Semarang Jawa Tengah ;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT I** ;

2. Nama : **ASBAT;**

TTL/Umur : Demak, 12 Desember 1983/ 35 Tahun ;

Pekerjaan : Karyawan Swasta (EX. Karyawan PT TRICONVILLE
INDONESIA) ;

Alamat :DukunRt004Rw004Kel.DukunKec.

Karangtengah Kab. Demak Jawa Tengah ;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT II** ;

Untuk lebih mudahnya Penggugat I dan Penggugat II mohon disebut
PARA PENGGUGAT ;

dalam gugatan inidwakili oleh Team Advokat &Konsultan Hukumnya,
NURJANAH, S.H.,M.H., MARIA GORETI.J.R.H, S.H.,M.H.,dan
YANUAR DWI PRAKOSO, S.H. Para Advokat yang berkantordi

LEMBAGA BANTUAN HUKUM "KHATULISTIWA", yang
berkedudukan di Perum Dinar Asri Blok L 2 No.6RT 02 RW 025 Kel
Meteseh Kec Tembalang Kota Semarang Jawa Tengah berdasarkan
Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 Desember 2019 , yang telah
didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Semarang di bawah Register Nomor
2329/Pdt.K.Kh/2019/PN-Smg tanggal 10 Desember 2019,
Lawan

PT. TRICONVILLE INDONESIA, berkedudukan di Jl. Raya Semarang- Demak Km.19
Karangtengah Demak Jawa Tengah, untuk selanjutnya disebut sebagai
TERGUGAT ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 11
Desember 2019 yang dilampiri Anjuran dan Risalah Penyelesaian dari Dinas
Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Demak, telah diterima dan
didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Semarang pada tanggal 11 Desember 2019 dalam Register Nomor
90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Para Penggugat adalah **benar** karyawan PT. Triconville Indonesia dengan jenis usaha manufaktur;
2. Bahwa Para Penggugat telah bekerja 3 tahun yaitu dari tahun 2016 s/d 2019 dengan menerima gaji terakhir setiap bulan atas nama Penggugat I sebesar Rp.2.600.000,00 (*dua juta enam ratus ribu rupiah*) dan Penggugat II gaji terakhir setiap bulan sebesar Rp. 2.350.000,00 (*dua juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah*) sebagai security. Sedangkan UMK Demak tahun 2019 sebesar Rp 2.240.000,00 (*dua juta dua ratus empat puluh ribu rupiah*);
3. Bahwa selama menjadi karyawan, Para Penggugat selalu berusaha mengatur jadwal kerja karyawan sebaik mungkin untuk kepentingan Perusahaan walaupun jam kerjanya 12 jam/ hari dengan 2 shift;
4. Bahwa kemudian Para Penggugat pada tanggal 08 Oktober 2019 diberhentikan secara sepihak/ PHK dari Tergugat dengan **alasan** pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait dengan kelalaiannya dalam “ tugas dan tanggung jawab” sehingga mengakibatkan kerugian perusahaan;
5. Bahwa menurut Tergugat, Para Penggugat diberhentikan secara sepihak pada tanggal 08 Oktober 2019 karena ada pelanggaran yaitu kelalaiannya Para Penggugat sehingga terjadi kehilangan barang mengakibatkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerugian perusahaan Tergugat hal itu **tidak benar** karena waktu terjadi kehilangan barang berupa lembaran tembaga Para Penggugat tidak tahu dimana tempatnya barang tersebut, ada berapa lembar, bagaimana dan bentuknya seperti apa walaupun sebagai security tetapi Tergugat tidak pernah memberikan data dan tempat dimana barang tersebut berada tahu - tahu ada laporan barang hilang. Para Penggugat sebagai karyawan tetap dan mempunyai gaji tetap sejak 01 Nopember 2016 sampai di PHK tanggal 08 Oktober 2019;

6. Bahwa Para Penggugat hanya diberi kunci untuk akses masuk pintu ke pabrik sedangkan kunci gudang barang yang membawa bagian logistik sedangkan barang hilang diketahui 12 Nopember 2019 itu pun diketahui dari meeting tanggal 22 September 2019 atas laporan divisi lain cq. mekanik ;
7. Bahwa karyawan yang bekerja di PT. Triconville Indonesia di Demak ± 200 orang termasuk ada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap;
8. Bahwa pada tanggal 08 Oktober tahun 2019 Tergugat mengeluarkan surat PHK terhadap Para Penggugat dengan alasan kesalahan/ kerugian dan tidak mendapatkan pesangon sampai sekarang bahkan gaji bulan September 2019 tidak pernah dibayarkan;
9. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerjanya dilakukan Tergugat adalah alasan yang dibuat-buat dan tidak sesuai dengan peraturan Perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku;
10. Bahwa Para Penggugat mengadu kepada Dinas Tenaga Kerja Kab. Demak dan pada tanggal 15 Oktober 2019 ada undangan dinas antara Para Penggugat , Tergugat dan Depnaker sebagai mediator (Tripartit) sampai 3 kali tetapi gagal dan pada tanggal 14 Nopember 2019 Tergugat supaya melaksanakan “ Anjuran “ dari Depnaker Kab. Demak tetapi sampai sekarang tidak mau melaksanakan maka Penggugat menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial Semarang;
11. Bahwa Tergugat dalam mediasi di Depnaker hanya memberi gaji kepada Para Penggugat gaji bulan September 2019 dan Oktober 2019, tentunya ditolak oleh Para Penggugat karena yang belum digaji hanya bulan September 2019 dan karena di PHK secara sepihak Para Penggugat meminta supaya Tergugat membayar uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 2; ayat 3 dan ayat 4;
12. Bahwa Para Penggugat melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Demak Jawa Tengah telah berusaha meminta hak-haknya tetapi dari pihak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tidak ada tanggapan secara kooperatif untuk memberikan apa yang menjadi hak Para Penggugat,
13. Bahwa Para Penggugat memintahak-haknyas esuai dengan apa yang telah menjadi haknya gaji bulan September 2019 Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah) untuk Peggugat I sedangkan Peggugat II Rp. 2.350.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) dan sesuai UUNo.

13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 2, ayat 3 dan ayat 4 yang menyebutkan bahwa Pihak Tergugat juga harus memberikan Hak kepada Para Peggugat sebagai berikut:

13.1. DIYANPREHANTORO

-Uangpesangon	3 x Rp. 2.600.000,-	: Rp.7.800.000,-
- Uang penghargaan masa kerja	2 x Rp. 2.600.000,-	: Rp. 5.200.000,-
- Uangpenggantian hak	15%	: Rp.1.950.000,-
	Jumlah	Rp.14.950.000,-

(Empat belas juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) ditambah gaji bulan September 2019 sebesar Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah)

Jadi **totalnya** Rp. 17.550.000,- dari (Rp. 2.600.000,- + Rp. 14.950.000,-)
(Tujuh belas juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)

13.2. ASBAT

- Uangpesangon	3 x Rp. 2.350.000,-	: Rp.7.050.000,-
- Uang penghargaanmasakerja	2 x Rp. 2.350.000,-	: Rp.4.700.000,-
- Uangpenggantian hak	15%	: Rp.1.762.500,-
	Jumlah	Rp.13.512.500,-

(Tiga belas juta lima ratus dua belas ribu lima ratus rupiah) ditambah gaji bulan September 2019 sebesar Rp. 2.350.000,- (dua juta tiga ratus limapuluhriburupiah)

Jadi **totalnya** Rp. 15.862.500,- dari (Rp. 2.350.000,- + Rp. 13.512.500,-)
(Lima belas juta delapan ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)

14. Bahwa Tergugat telah mengakui Para Peggugat sebagai karyawan tetap sebagai karyawan Tergugat yaitu dengan adanya PHK yang dikeluarkan Tergugat pada tanggal 08 Oktober 2019, dengan demikian maka Tergugat seharusnya membayar gaji dari tahun 2016 s/d 2019 sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (4) yaituuangpesangon,uangpenghargaanmasakerjadan uangpenggantian hak kepada Para Peggugat (Diyan Prehantoro dan Asbat) yaitu : berupa gaji bulan September 2019 ditambah uang pesangon, uangpenghargaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

- kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 33.412.500,- (tiga puluh tiga juta empat ratus dua belas ribu lima ratus rupiah);
15. Bahwa jika dikemudian hari ternyata Tergugat lalai untuk melaksanakan Putusan Majelis Hakim, agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) setiap hari keterlambatan dalam melaksanakan putusan ini terhitung sejak Putusan Majelis Hakim telah memiliki kekuatan hukum tetap (*Inkracht Van Gewijsde*);
16. Bahwa Gugatan Para Penggugat ini didasarkan pada alat-alat bukti yang sah dan meyakinkan, maka Para Penggugat mohon agar perkara ini dapat diputus dengan keputusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit Voerbaar Bij Voorraad*) meskipun ada upaya hukum Verset, Banding ataupun Kasasi;

Berdasarkan atas segala apa yang terurai diatas, maka bersama ini, dengan hormat, PARA PENGGUGAT mohon agar Yang Terhormat Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini berkenan memutuskan :

PRIMAIR.

1. Menerima Gugatan PARA PENGGUGAT untuk seluruhnya beserta akibat hukumnya;
2. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar masing-masing gaji bulan September 2019 dan penggantian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada Para Penggugat sebagai berikut:
 - 3.1. DIYANPREHANTORO yang sudah bekerja 3 tahun
 - Uang pesangon 3 x Rp. 2.600.000,- : Rp. 7.800.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp. 2.600.000,- : Rp. 5.200.000,-
 - Uang penggantian hak 15% : Rp. 1.950.000,-
 - Jumlah Rp. 14.950.000,-

(Empat belas juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)

Jadi **totalnya** Rp. 17.550.000,- dari (Rp. 2.600.000,- + Rp. 14.950.000,-)

(Tujuh belas juta lima ratus lima puluh ribu rupiah)
 - 3.2. ASBAT yang sudah bekerja 3 tahun
 - Uang pesangon 3 x Rp. 2.350.000,- : Rp. 7.050.000,-
 - Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp. 2.350.000,- : Rp. 4.700.000,-
 - Uang penggantian hak 15% : Rp. 1.762.500,-
 - Jumlah Rp. 13.512.500,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

(Tiga belas juta lima ratus dua belas ribu lima ratus rupiah)
Jad totalnya Rp. 15.862.500,- dan (Rp. 2.350.000,- + Rp. 13.512.500,-)
(Lima belas juta delapan ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)

4. Menghukum Tergugat jika dikemudian hari ternyata lalai untuk melaksanakan Putusan, untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 200.000,00 (*dua ratus ribu rupiah*) setiap hari terhitung sejak Putusan Majelis Hakim telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*);
5. Menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit Voerbaar Bij Vorrad*) meskipun ada upaya Verset, Banding ataupun Kasasi;
6. Menghukum kepada TERGUGAT untuk membayar perkara yang timbul karenanya;

SUBSIDAIR.

Apabila Yang Mulia berkehendak lain, mohon putusan seadil -adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para Penggugat datang kuasanya tersebut di atas, sedangkan Tergugat datang menghadap Kuasanya **RIYANTA, S.H., dan SURATMAN, S.H.**, keduanya adalah Advokat/Penasehat Hukum pada Kantor Hukum "BUDI UTOMO", yang berdomisil tetap di Jl. A Yani No.38 di Pati, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 Januari 2020, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang di bawah Register Nomor 154/PDT/K.Kh/2020/PN SMG tanggal 24 Januari 2020;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugat yang terhadap isi gugatannya Para Penggugat menyatakan tidak ada perubahan dengan Surat Gugatan tertanggal 11 Desember 2019, perihal Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Uang Pesangon dalam Perkara No. 80/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Smg ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada tanggal 13 Februari 2020 yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali dalil-dalil yang kebenarannya diakui secara tegas oleh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa benar Para Penggugat adalah Karyawan Tetap PT. TRICONVILLE INDONESIA dengan jenis usaha manufaktur telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 November 2016 dengan menerima gaji masing-masing perbulannya untuk Penggugat I jabatan Kepala Scurity sebesar Rp.2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah) dan Penggugat II jabatan Scurity sebesar Rp. 2.350.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah);
3. Bahwa tidak benar Para Penggugat pada tanggal 08 Oktober 2019 diberhentikan /PHK oleh Tergugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya memberikan surat tanggapan terhadap Surat Para Penggugat melalui kuasa Hukumnya pada kantor "PBH UDIK KRIMSUS RI" surat No. 027/PBH LDK.RI/10/2019 tertanggal 28 Oktober 2019 perihal Penyelesaian yang pada pokoknya pada angka 3 dalam surat Tergugat menyatakan bahwa Tergugat/PT Triconville Indonesia memberikan kepada Para Penggugat untuk bekerja kembali;
4. Bahwa tidak benar dalil gugatan Para Penggugat pada angka 5 yang benar memang ada kehilangan barang mengakibatkan kerugian perusahaan Tergugat dan kemudian Tergugat melaporkan kepada pihak yang berwajib, hal tersebut sebagaimana Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor: STTLP/11/IX/2019/Jateng/ResDmk/Sek Krt tanggal 27 September 2019 sehubungan dengan Laporan Polisi Nomor: LP/B/11/IX/2019/Jateng/ResDemak/Sek.Krt tanggal 27 September 2019, namun dalam laporan tersebut Tergugat tidak menyebutkan Para Penggugat sebagai Terlapornya
5. Bahwa tidak benar dalil gugatan Para Penggugat pada angka 6 oleh karena pada tiap kejadian kehilangan barang Perusahaan yang hilang adalah Para Penggugat sebagai Scurity yang menjaga keamanan yang berkewajiban dan bertanggung jawab menjaga keamanan di Perusahaan dan pada saat kejadian CCTV ditempat tersebut jugamati;
6. Bahwa tidak benar dalil gugatan Para Penggugat pada angka 8 yang menyatakan bahwa Tergugat mengeluarkan surat PHK terhadap Para Penggugat dan tidak benar untuk gaji bulan September 2019 tidak pernah dibayarkan oleh karena yang benar terhadap gaji bulan September tersebut Tergugat telah memberikan hak gaji untuk bulan September tersebut belum diambil oleh Para Penggugat sebagaimana pula surat tanggapan dari Tergugat terhadap Surat Para Penggugat melalui kuasa Hukumnya pada kantor "PBH LIDIK KRIMSUS RI" surat No.027/PBH



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

LDK RI/IO/2019, tertanggal 28 Oktober 2019, perihal Penyelesaian yang pada pokoknya pada angka 1 menyatakan "(C) Perusahaan tetap memberiksn gaji kerja yang belum dibayarkan dan silahkan klien anda mengambil di kantor PT. Triconville Indonesia" namun sampai dengan sekarang Para Penggugat belum juga mengambil hak gaji untuk bulan September 2019 tersebut;

7. Bahwa tidak benar dalil gugatan Para Penggugat pada angka 9 oleh karena Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Para Penggugat
8. Bahwa benar Para Penggugat mengadu kepada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Demak, namun Tergugat tetap menyampaikan bahwa tidak pernah melakukan PHK kepada Para Penggugat, dan Tergugat tetap memperkerjakan Para Penggugat dan memberikan gaji untuk bulan September 2019 kepada Para Penggugat, namun Para Penggugat tidak mau menerima dan akhirnya mediasi gagal;
9. Bahwa benar Tergugat dalam mediasi di Depnaker memberikan gaji kepada Para penggugat untuk bulan September 2019 dan oktober 2019 namun ditolak oleh Para penggugat;
10. Bahwa oleh karena Tergugat tidak melakukan PHK terhadap Para Penggugat maka Tergugat menolak untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak;
11. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil gugatan Para Penggugat untuk selebihnya;
12. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat tersebut di atas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak seluruhnya;

Berdasarkan dalil-dalil jawaban yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Semarang yang memeriksakan dan memutuskan perkara ini untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menetapkan biaya perkara ini sesuai peraturan perundang-undangan; Atau:

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut Para Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 20 Februari 2020, atas Replik tersebut Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 27 Februari 2020 ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa, untuk membuktikan, dalil-dalil, gugatannya dipersiapkan, Para Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat berupa :

1. Bukti Fotocopy slip gaji yang diterima Penggugat I (DiyanPrehantoro) dari Tergugat perbulan Rp.2.690.000,00 (dua juta enam ratus Sembilan puluhriburupiah)tertanggalMei 2019.(P-1)
2. Bukti Fotocopy slip gaji yang diterima Penggugat II (Asbat) dari Tergugat perbulan Rp. 2.117..000,00 (dua juta seratus tujuh belas ribu rupiah) tertanggal September 2019.(P-2)
3. Bukti Fotocopy Surat Keputusan No. 064/SK/MGT/HRD/X1/16 tentang penetapan Penggugat I (DiyanPrehantoro) sebagai karyawan tetap sebagai security coordinator di PT.Triconville Indonesia tertanggal 01 November 2016.(P-3)
4. Bukti Fotocopy Surat Keputusan No.092/SK/MGT/HRD/XI/16 tentang penetapan Penggugat II (Asbat) sebagai karyawan tetap sebagai security diPT.TriconvilleIndonesia,tertanggal29November2016.(P-4)
5. Bukti Fotocopy ceklis safety patrol dari Para Penggugat kepada Tergugat, tertanggal 01 Nopember 2018.(P-5)
6. Bukti FotocopySurat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukanTergugat kepada Penggugat I (Diyan Prehantoro),' tertanggal 08 Oktober 2019.(P-6)
7. Bukti Fotocopy Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukanTergugat kepada Penggugat II (Asbat).Tertanggal 08 Oktober 2019.(P-7)
8. Bukti Fotocopy Undangan I Disnaker Kabupaten Demak antara Para Penggugat dan Tergugat, tertanggal 28 Oktober Maret 2019.(P-8)
9. Bukti Fotocopyundangan II Disnaker Kabupaten Demak antara Para Penggugat dan Tergugat,tertanggal31OktoberMaret2019. (P-9)
10. Bukti Fotocopy undangan III Disnaker Kabupaten Demak antara Para PenggugatdanTergugattertanggal04Nopember2019.(P-10)
11. Bukti berupaAnjuran dari Disnaker Kabupaten Demak antara Para Penggugat dengan Tergugat berunding dari masing-masing memberi keterangan dan dari pendapat, pertimbangan dan An juran Mediator HubunganIndustrial,Demak tertanggal 14 November 2019.(P-11)
12. Bukti Fotocopy Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui DinasTenaga Kerja Kabupaten Demak tertanggal 15 November 2019.(P-12)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti surat tersebut telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan ternyata sesuai dengan aslinya dan telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang kecuali bukti P-11, dan P-12, adalah fotocopy dari copy; Bahwa oleh karena itu surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan saksi 2 (dua) orang bernama Henry Wiliam dan Sunarso di bawah sumpah, yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut :

1. Saksi HENRY WILIAM ADICONDRO:

- Bahwa Saksi kenal Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Saksi bekerja sebagai Manager HRD sejak Februari 2016- Januari 2019 di PT Triconville Indonesia, dan pernah menjabat sebagai Factory Tacker tempat dimana Para Penggugat bekerja sejak Juni 2017 – akhir 2018;
- Bahwa saksi pada Januari 2019 sudah keluar dari perusahaan karena mengundurkan diri;
- Bahwa Para Penggugat bekerja sebagai anggota satpam pengamanan pabrik, yang mana Diyan Prehantoro (Penggugat I) sebagai Kepala/koordinator Keamanan sedangkan Asbat (Penggugat II) adalah anggota keamanannya;
- Bahwa Para Penggugat bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2016 – 2019;
- Bahwa jam kerja bagian keamanan dibagi 2 (dua) shif yaitu shif pertama dari jam 07.00 wib s/d jam 19.00 wib dan shif kedua dari jam 19.00 wib s/d jam 07.00 wib ;
- Bahwa Jobdes Para Penggugat adalah bertanggung jawab menerima tamu dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan, bertanggung jawab terhadap keamanan didalam pabrik, perusahaan dan diluar pabrik/perusahaan sampai ke tempat parkir, bertanggung jawab ketertiban pabrik, karyawan, keluar masuk karyawan, dimana ada SOP pengecekan body dalam kelengkapan seragam kerjadan lain-lain;
- Bahwa pada saat saksi masih bekerja di PT Triconvilla Indonesia pernah terjadi kasus pencurian barang berupa besi, tembaga dan aluminum sehingga perusahaan mengalami kerugian sebesar ± Rp.200.000.000,- (dua ratus juta rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada kasus pencurian tersebut ada 3 (tiga) orang petugas keamanan yang diproses oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas terjadinya kehilangan barang tersebut yang mana salah seorang petugas keamanan akhirnya diproses secara hukum pidana dan 2 (dua) orang lagi yaitu seingat saksi salah satunya adalah Penggugat, tidak diproses tetapi diselesaikan secara kekeluargaan ;
- Bahwa setelah saksi tidak bekerja lagi, saksi diberitahu oleh teman-teman dan juga oleh Para Penggugat kalau ada lagi kasus pencurian terhadap barang-barang milik perusahaan yang mana Para Penggugat akhirnya Para Penggugat dianggap bersalah karena itu adalah tanggungjawab sebagai bagian pengamanannya;
- Bahwa ada hak Para Penggugat yang ditahan oleh Tergugat karena dinilai bertanggung jawab terhadap keamanan pabrik atas pencurian yang mengakibatkan hilangnya barang plat dari pabrik;
- Bahwa saat Para Penggugat di PHK tanggal 8 Oktober 2009, Saksi sudah keluar dari pabrik dan hanya tuduh yang diceritakan oleh Para Penggugat
- Bahwa saksi tahu ada kehilangan plat tembaga dan besi pada kasus yang kedua, tetapi saksi tidak mengetahui bagaimana penyelesaiannya terhadap kasus tersebut;
- Bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja sejak tahun 2019;
- Bahwa plat tembaga yang hilang bentuknya sudah dipotong kecil-kecil dan bisa dibawa oleh orang yang mencurinya;
- Bahwa Para Penggugat dipersalahkan karena adanya kehilangan pencurian plat sampai kedua kalinya secara berulang;
- Bahwa Pelaku pencurian pada kasus yang pertama ada 3 orang, yang 1 orang dipidana dan yang 2 orang diselesaikan dengan kekeluargaan dengan mengganti barang yang hilang tersebut;
- Bahwa ketiga orang tersebut adalah orang dalam yang bekerja di PT Triconville Indonesia;
- Bahwa untuk pencurian yang kedua belum ada yang tertangkap dan masih proses di kepolisian;
- Bahwa SOP sudah ada tertulis saat saksi bertugas di perusahaan, jika terjadi pelanggaran SOP maka dikenakan sanksi. Tidak ada Surat Peringatan tertulis tetapi ada peringatan secara lisan oleh Manager HRD yaitu saksi;
- Bahwa SOP di perusahaan sering tidak jalan dalam hal stop opname barang yang ada di pabrik;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa ada CCTV di sekeliling pabrik/perusahaan tetapi jumlahnya hanya terbatas yang mana menurut saksi jumlahnya masih kurang untuk mengontrol semua lingkungan perusahaan ;
- Bahwa ada fasilitas koperasi di perusahaan dan Para Penggugat pernah ada pinjaman di koperasi;
- Bahwa kalau ada yang salah dan melanggar SOP atas sanksinya sampai di PHK;
- Bahwa ada PP di perusahaan tetapi tidak ada PKB;
- Bahwa terjadi peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan Tergugat;

2. Saksi SUNARSO:

- Bahwa Saksi kenal Para Penggugat dan tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Saksi bekerja di Perusahaan yang sama dengan Para Penggugat sejak Tahun 2018–2019 kurang lebih 10 bulan;
- Bahwa menurut saksi, Para Penggugat dirugikan karena di PHK sepihak
- Bahwa Saksi tahu tentang kasus pencurian yang pertama dan kedua dari dengar-dengar saja;
- Bahwa pelaku pencurian yang pertama 3 orang dan saksi kenal 2 orang pelakunya, 1 orang menjalani proses hukum dan 2 orang lainnya didenda getirugi;
- Bahwa Saksi keluar dari perusahaan karena mengundurkan diri;
- Bahwa Para Penggugat adalah Satpam Pengamanan;
- Bahwa setahu saksi Satpam ada 3 (tiga) orang, Para Penggugat dan 1 (satu) orang lagi yang bekerja selama 12 (duabelas) jam dengan 2 x shif sejak jam 07.00 pagi s/d jam 19.00 malam;
- Bahwa Saksi tidak tahu apakah Para Penggugat diberi Surat Peringatan atau tidak dan tidak tahu apakah sebabnya Para Penggugat di PHK;
- Bahwa Saksi juga tidak tahu apakah Para Penggugat ada hutang koperasi atau tidak ;
- Bahwa Saksi adalah teman kerja dan tetangga Para Penggugat
- Bahwa terjadi peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut :

1. Fotocopy dari Foto Surat No.026/PHBLDK.RI/10/2019 tertanggal 17 Oktober 2019 dari Kantor “PBH LIDIK KRIMSUS RI”(kuasa Hukum Para



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat) yang ditujukan kepada Direktur Pt. Triconville Indonesia (Tergugat) perihal Penyelesaian ;(T-1)
2. Fotocopy Surat No.027/PBH LDK.RI/10/2019 tertanggal 17 Oktober 2019 dari Kantor "PBH LIDIK KRIMSUS RI"(Kuasa Hukum Para Penggugat) yang ditujukan kepada Kepala Disnaker Demak perihal Penyelesaian ;(T-2)
 3. Surat dari Kantor Hukum BUDI UTOMO (kuasa Hukum Tergugat) Perihal Tanggapan terhadap surat kantor PBH LIDIK KRIMSUS RI, nomor 026/PBHLDK.RI/X/2019 yang surat Tembusannya disampaikan kepada : Kadinnakerin Kab. Demak, Kapolsek Karangtengah dan PT. Triconville Indonesia ;(T-3)
 4. Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/11/IX/2019/Jateng/ Res Dmk/Sek Krt tanggal 27 September 2019 ; (T-4)
 5. Permohonan Pengajuan Pinjaman Karyawan atas nama Diyan Prehantoro (Penggugat I) sebesar Rp.2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) tertanggal 09-07-2019 ;(T-5)
 6. Print Out Slip gaji periode September 2019 atas nama karyawan Diyan Prehantoro (Penggugat I) upah yang diterima sebesar Rp.690.000 (enam ratus Sembilan puluh ribu rupiah) ; (T-6) ;
 7. Print Out Slip gaji periode Oktober 2019 atas nama karyawan Diyan Prehantoro (Penggugat I) upah yang diterima sebesar Rp.759.000 (tujuh ratus lima puluh Sembilan ribu rupiah) ; (T-7)
 8. Permohonan Pengajuan Pinjaman Karyawan atas nama Asbat (Penggugat II) sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) tertanggal 22-08-2019 ;(T-8)
 9. Print Out Slip gaji periode September 2019 atas nama karyawan Asbat (Penggugat II) upah yang diterima setelah sebesar Rp.917.000 (Sembilan ratus tujuh belas ribu rupiah) ;(T-9)
 10. Print Out Slip gaji periode Oktober 2019 atas nama karyawan Asbat (Penggugat II) upah yang diterima setelah sebesar Rp.834.000 (Delapan ratus tiga puluh empat ribu rupiah) ;(T-10)
 11. Print Out Slip gaji untuk bulan September dan Oktober 2019, Security Demak Lama atas nama Para Penggugat tertanggal 14 Oktober 2019 ;(T- 11)
 12. Surat Nomor : 059/IM/DK/HRD/XI tertanggal 14 Oktober 2019 dari PT Triconville Indonesia (Tergugat) kepada Para Penggugat (Diyan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Prehantoro & Asbat) perihal : pengambilan sisa gaji. Diumumkan dipapan pengumuman PT Triconville Indonesia, (T-12)
Menimbang, bahwa bukti surat tersebut telah diperiksa dan diteliti serta dicocokkan ternyata sesuai dengan aslinya dan telah diberi meterai sesuai ketentuan undang-undang kecuali bukti T-1,T-2,T-6, T-7. T-9, dan T-10, adalah fotocopy dari copy; Bahwa oleh karena itu surat tersebut dapat diterima sebagai alat pembuktian dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergu gat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Agus Wahyu Nugroho dan Mega Devi Novitasari dibawah sumpah, yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut :

1. Saksi AGUS WAHYU NUGROHO,SP:

- Bahwa Saksi kenal Para Penggugat dan tidak ada hubungannya keluarga;
- Bahwa Saksi adalah Manager Factory sejak Tahun 2018 – sekarang;
- Bahwa Para Penggugat adalah Satpam pengaman di perusahaan sejak Tahun 2016 – 2019 dan saat ini sudah tidak bekerja lagi karena ada kehilangan barang di perusahaan;
- Bahwa ada 2 (dua) kali kehilangan di perusahaan yaitu di tahun 2018 berupa kehilangan 40 (empat puluh) batang plat tembaga dan di tahun 2019 berupa kehilangan 50 (lima puluh) batang plat tembaga dan yang bertanggung jawab dalam hal kehilangan adalah Saksi sebagai Kepala Pabrik dan Para Penggugat sebagai Satpam pengamanan;
- Bahwa Para Penggugat tidak terima di PHK oleh Tergugat pada tanggal 8 Oktober 2019;
- Bahwa Pelaku pencurian yang pertama adalah satu tim dengan Para Penggugat dan telah dijatuhi hukuman dan 2 orang lagi mengaku dan menggantirugisehingga tidak diproses di kepolisian;
- Bahwa tanggung jawab Satpam adalah menjaga barang-barang (asset) yang ada di perusahaan dan menjaga lingkungan perusahaan;
- Bahwa sudah ada laporan kepolisian terhadap perkara yang terjadi kedua kalinya ini di tahun 2019;
- Bahwa alasan PHK yang saksi tahu adanya Peringatan keras secara Lisan dari Manager HRD kepada Para Penggugat lalu kejadian kehilangan berulang lagi;
- Bahwa Para Penggugat diberikan waktu 2 minggu untuk mempertanggungjawabkannya tetapi mereka tidak bisa;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- BahwasudahadategurankerassecaralisanolehHRDagarkehilangan, jangan terulang kembali, sehingga saat kejadian kedua ini terulang maka langsung diambil tindakan tegas dengan PHK berjumlah 3 orang, dimana 1 orang menerimanya dan 2 orang lagi yaitu Para Penggugat tidak terima dan menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial ;
- Bahwa gaji terakhir Para Penggugat adalah pada bulan September dan Para Penggugat masih berada di perusahaan sampai 8 (delapan) hari dibulan Oktober 2019;
- Bahwa masih ada hutang piutang di koperasi perusahaan antara Para Penggugat dengan koperasi kira-kira sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) perorang
- Bahwa Ada Surat Pemberitahuan PHK pada tanggal 8 Oktober 2019 yang dilampiri dengan Berita Acara oleh HRD yang diterima oleh Para Penggugat;
- BahwasudahadaprosesBipartitsampaidenganprosesMediasidengan Para Penggugat;
- Bahwa menurut saksi, sistem keamanan pabrik dilengkapi CCTV di bagian tertentu yaitu di pintu utama dan pintu belakang terdapat CCTV. Ada terdapat 16 (enam belas) unit CCTV, ada tembok tinggi dengan pagar kawat berduri sehingga tidak ada kemungkinan kalau barang dicurilaludibuanglewatpagartersebut;
- Bahwa sepengetahuan saksi dari kejadian terdahulu bahwa cara mencuri plat nya dengan cara dipotong-potong digulung dimasukkan kedalam kendaraannya, terlihat di dalam rekaman CCTV, lalu CCTV dimatikan saat kejadian seolah -olah ada mati lampu dari PLN, namun saat saksi croosek ke PLN bahwa pada saat kejadian tersebut tidak ada pemadaman aliran listrik atau gangguan mati lampu dari PLN yang menyebabkan matinya CCTV di perusahaan;
- Bahwa menurut saksi yang dapat dan bisa mematikan aliran listrik ke CCTVadalahmekanikdanParaPenggugat;
- Bahwa ada pembicaraan untuk kembali bekerja karena Para Penggugat masih dibutuhkan dalam proses kepolisian seperti dalam Bukti T-3 namunParaPenggugattidakmaukembali kekantor;
- Bahwa konsekwensi jabatan Satpam Pengaman adalah wajib bertanggungjawabjikaterjadikehilangandidalamperusahaan;
- Bahwa Para penggugat diminta bekerja kembali karena proses hukum masih berjalan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa 1 (satu) orang Satpam pengamanan mengundurkan diri dengan menerima gajinya;
- Bahwa dari 3 (tiga) orang Satpam pengamanan dan karyawan hubungannya jadi tidak nyaman lagi dan terkesan ada kecurigaan satu samalainnya;
- Bahwa terjadi peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi memberi waktu 2 (dua) minggu kepada Para Penggugat untuk mencari pelaku pencurian, tetapi situasi tidak kondusif, sehingga Para Penggugat kemudian diputus hubungan kerja dengan hanya memberikan tegoran secara lisan;
- Bahwa saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Para Penggugat dipanggil lagi untuk bekerja karena proses hukum di Kepolisian masih berjalan supaya Para Penggugat bisa memberi keterangan supaya pelaku pencurian di perusahaan Tergugat dapat ditemukan;
- Bahwa Para Penggugat memiliki hutang kepada Tergugat;

2. Saksi MEGA DEVI NOVITASARI:

- Bahwa Saksi tidak kenal Para Penggugat karena Para Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak tahun 2019 dan tidak ada hubungan keluarga;
- Bahwa Saksi adalah Finance Officer bagian keuangan di PT Triconville Indonesia sejak Januari 2020 sampai sekarang;
- Bahwa Saksi hanya tahu tentang dokumen dan berkas tentang Para Penggugat yang ada di perusahaan;
- Bahwa menurut saksi gaji Penggugat I adalah Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah) dan gaji Penggugat II adalah Rp. 2.300.000,- (dua juta tiga ratus ribu rupiah);
- Bahwa gaji bulan September dan gaji bulan Oktober selama 8 (delapan) hari sudah diberikan;
- Bahwa hutang Penggugat I di koperasi perusahaan adalah Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) dan hutang Penggugat II adalah Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa terjadi peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan Tergugat;
- Bahwa Para Penggugat memiliki hutang kepada Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 9 Juli 2020, sebagaimana tertera dalam berkas perkara ini dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, maka semua hal yang tercatat dalam Berita Acara Pemeriksaan perkara ini dianggap sebagai satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan putusan ini ;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan ParaPenggugat adalah sebagaimana terurai diatas ;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam gugatannya telah mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan :

1. Bahwa Para Penggugat adalah benar karyawan PT Triconville Indonesia dengan jenis usaha manufaktur;
2. Bahwa Para Penggugat telah bekerja 3 tahun sejak tahun 2016 – 2019 dengan gaji per bulan untuk Penggugat I sebesar Rp. 2.600. 000,- dan Penggugat II sebesar Rp. 2.350.000,- sebagai security ;
3. Bahwa jam kerja ParaPenggugat adalah 12jam/hari dengan 2shift;
4. Bahwa Para Penggugat di PHK sepihak pada tanggal 08 Oktober 2019 dengan alasan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan terkait kelalaian tugas dan tanggungjawab yang mengakibatkan kerugian perusahaan;
5. Bahwa Para Penggugat menyatakan tidak benar alasan PHK adalah pelanggaran karena kelalaian, dan Para Penggugat adalah karyawan tetap sejak 01 Nopember 2016 sampai di PHK tanggal 08 Oktober 2019;
6. Bahwa barang hilang diketahui tanggal 12 September 2019 dan diketahui dari meeting tanggal 22 September 2019 atas laporan divisi mekanik;
7. Bahwa saat di PHK Para Penggugat tidak mendapatkan pesangon dan gaji bulan September tidak dibayarkan;
8. Bahwa sudah ada pengaduan dari Para Penggugat ke Disnaker Kabupaten Demak tanggal 15 Oktober 2019 namun setelah 3 kali pertemuan gagal dan keluar Anjuran tanggal 14 Nopember 2019;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa Para Penggugat meminta hak gaji bulan September dan minta Tergugat membayar pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat 2,3,dan 4 UU No. 13 Tahun 2003 ;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil gugatan tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan dalil-dalil bantahan yang pada pokoknya menyatakan :

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Para Penggugat kecuali yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Tergugat membantah melakukan PHK kepada Para Penggugat pada tanggal 08 Oktober 2019 karena melalui kuasa hukumnya memberikan tanggapan terhadap surat Para Penggugat yang juga melalui kuasa hukumnya perihal penyelesaian pada angka 3 surat Tergugat yang memberikan kepada Para Penggugat untuk bekerja kembali;
3. Bahwa Tergugat menyangkal dalil gugatan Para Penggugat angka 5 dan menyatakan adanya kehilangan barang yang berakibat kerugian pada perusahaan sebagaimana Surat Tanda Terima Laporan Polisi tanggal 27 September 2019;
4. Bahwa Tergugat menyangkal dalil gugatan Para Penggugat angka 6 karena setiap kejadian kehilangan barang perusahaan, Para Penggugat sebagai security yang berkewajiban dan bertanggungjawab menjaga keamanan dan saat kejadian CCTV juga mati ;
5. Bahwa Tergugat menyangkal dalil gugatan Para Penggugat angka 8, karena gaji bulan September 2019 sudah diberikan namun Para Penggugat yang belum mengambilnya;
6. Bahwa pada saat mediasi Tergugat menyampaikan bahwa tidak pernah melakukan PHK dan tetap mempekerjakan Para Penggugat dan memberikan gaji bulan September 2019 dan Oktober 2019 namun Para Penggugat tidak mau menerimanya;
7. Bahwa karena Tergugat tidak melakukan PHK terhadap Para Penggugat maka Tergugat menolak memberikan pesangon Para Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat telah disangkal Tergugat, Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak di mana Para Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya, demikian juga Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana diatur Pasal 163 HIR/283 RBg juncto Pasal 1865 KUH Perdata;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya dipersidangan Para Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-12 dan mengajukan saksi 2 (dua) orang bernama Henry Wiliam dan Sunarso yang telah didengar keterangannya di bawah sumpah dipersidangan ;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-12 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama Agus Wahyu Nugroho dan Mega Devi Novitasari yang didengar keterangannya dibawah sumpah dipersidangan;

Menimbang, bahwa memperhatikan Gugatan dan Jawaban serta bukti - bukti yang diajukan oleh Para Pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perselisihan perkara a quo merupakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana Para Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat melakukan PHK kepada Para Penggugat secara sepihak dan tidak membayar upah Para Penggugat dan Pesangonnya, sedangkan Tergugat mendalilkan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Para Penggugat, bahkan meminta Para Penggugat untuk kembali bekerja dan menolak untuk membayar uang pesangon; Dengan pendapat yang berbeda tersebut, pokok permasalahan yang harus dijawab adalah :

1. Apakah benar Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Para Penggugat?;
2. Apakah pemutusan hubungan kerja Tergugat kepada Para Penggugat sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?;
3. Apakah Para Penggugat berhak atas pembayaran gaji bulan September 2019 dan uang pesangon serta hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat ?;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan Para Pihak yang relevan dengan perselisihan perkara a quo dan selebihnya akan dikesampingkan, dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Para Penggugat telah mendalilkan didalam gugatannya bahwa Para Pihak, gattelah diberhentikan sepihak oleh Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

setelah menerima Surat PHK pada tanggal 08 Oktober 2019 karena ada pelanggaran yaitu kelalaian terjadi kehilangan barang yang mengakibatkan kerugian perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 yaitu Surat bernomor 0371/PN/HRD/TCV/X/19 yang ditujukan kepada Penggugat I, Perihal : Surat Pemberitahuan Karyawan, dari HRD PT Triconville, Aryo Prabowo, yang menyatakan bahwa sehubungan dengan evaluasi penilaian kerja yang dilakukan secara berkala oleh pihak management perusahaan Tergugat memberitahukan : Penggugat I sebagai Kepala Security, bahwa status karyawan : hubungan kerja berakhir per tanggal 08 Oktober 2019, yang disertai ucapan terimakasih atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan selamaini;

Menimbang, bahwa demikian pula bukti P-7 yaitu Surat Bernomor 0370/PN/HRD/TCV/X/19 yang ditujukan kepada Penggugat II, Perihal : Surat Pemberitahuan Karyawan dari HRD PT Triconville, Aryo Prabowo, yang menyatakan bahwa sehubungan dengan evaluasi penilaian kerja yang dilakukan secara berkala oleh pihak management perusahaan Tergugat memberitahukan : Penggugat II sebagai Security, bahwa status karyawan : hubungan kerja berakhir per tanggal 08 Oktober 2019, yang disertai ucapan terimakasih atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan selamaini;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 dan P-7 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat berdasar alasan Evaluasi Penilaian Kerja Berkala yang dilakukan oleh management PT Triconville Indonesia terhadap seluruh karyawan selama masa kerja hingga periode tanggal 08 Oktober 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 dan P-7 tersebut diatas dikuatkan dengan keterangan saksi Para Penggugat yaitu Henry William Adicondro dan Sunarso, serta saksi Tergugat Agus Wahyu Nugroho didalam persidangan dengan keterangan dibawah sumpah yang menyatakan bahwa Para Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, seperti termaksud dalam Surat tertanggal 8 Oktober 2019 yang dilampiri dengan Berita Acara oleh HRD yang diterima oleh Para Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tahap-tahap pemutusan hubungan kerja sebagai berikut :

- 1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja(PHK);*
- 2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;*
- 3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 dan P-7 yang dikuatkan oleh saksi Para Penggugat dan saksi Tergugat sebagaimana telah diuraikan di atas, dikaitkan dengan isi ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah terbukti bahwa proses tentang upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan proses penyampaian maksud pemutusan hubungan kerja melalui perundingan, serta proses pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak dilaksanakan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan demikian telah terbukti bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Para Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) adalah batal demihukum;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat bertentangan dengan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak sah sehingga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

batal demi hukum karena pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat tanpa penerapan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa karena pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat batal demi hukum, maka secara yuridis antara Para Penggugat dan Tergugat masih terjalin hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat di persidangan, Agus Wahyu Nugroho, yang dikuatkan dengan bukti T-3, pada saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Para Penggugat dipanggil lagi untuk bekerja karena proses hukum di Kepolisian masih berjalan supaya Para Penggugat bisa memberi keterangan supaya pelaku pencurian di perusahaan Tergugat dapat ditemukan;

Menimbang, bahwa terhadap tawaran Tergugat supaya Para Penggugat bekerja lagi kepada Tergugat ternyata tidak diterima oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa karena ternyata tawaran Tergugat supaya Para Penggugat bekerja lagi kepada Tergugat tidak diterima oleh Para Penggugat, Majelis Hakim memandang bahwa hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi sehingga tidak memungkinkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat tetap dilanjutkan;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim demi mewujudkan kemanfaatan hukum, adalah lebih baik jika hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir, dan demi memberi kepastian hukum Majelis Hakim memandang hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir pada saat putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa karena hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir pada saat putusan ini dibacakan, Para Penggugat berhak atas hak-hak pemutusan hubungan kerja dari Tergugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa untuk menentukan hak-hak pemutusan hubungan kerja Para Penggugat dari Tergugat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Majelis Hakim perlu menemukan alasan -alasan yang mendasari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dilakukannya pemutusan hubungan kerja Para Penggugat secara sepihak oleh Tergugat karena dilatarbelakangi terjadinya peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan Tergugat sebagaimana didalilkan oleh Para Penggugat dalam Gugatannya dan Tergugat dalam Jawabannya, serta keterangan saksi-saksi Para Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim perlu menguji apakah peristiwa hilangnya barang yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan Tergugat adalah kesalahan dari Para Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil Jawabannya membenarkan bahwa adanya kehilangan barang yang mengakibatkan kerugian pada Tergugat kemudian Tergugat melaporkan kepada pihak yang berwajib hal tersebut sebagaimana Surat tanda Terima Laporan Polisi Nomor: STTLP/11/IX/2019/Jateng/Res Dmk/Sek Krt tanggal 27 September 2019, dikuatkan dengan Bukti T-4, sehubungan dengan Laporan Polisi Nomor: LP/B/11/IX/2019/Jateng Res/Demak/Sek. Krt tanggal 27 September 2019, namun dalam laporan tersebut Tergugat tidak menyebutkan Para Penggugat sebagai Terlapornya;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa Para Penggugat sebagai *Security* yang menjaga keamanan yang berkewajiban dan bertanggungjawab menjaga keamanan di perusahaan, sebagaimana dikuatkan oleh keterangan saksi Tergugat, Agus Wahyu Nugroho; Dan bahkan Saksi Agus Wahyu Nugroho sebagai Manajer *Factory* memberi waktu 2 (dua) minggu kepada Para Penggugat untuk mencari pelaku pencurian, tetapi situasi tidak kondusif, sehingga Para Penggugat kemudian diputus hubungan kerja dengan hanya memberikan tegoran secara lisan;

Menimbang, bahwa menurut penilaian Majelis Hakim, untuk membuktikan bahwa Para Penggugat telah bersalah atas kehilangan barang Tergugat, Tergugat harus bisa membuktikan di depan persidangan bahwa pada saat terjadi kehilangan barang di perusahaan, Para Penggugat telah melanggar *standart operational procedure* maupun Peraturan Perusahaan yang dimiliki oleh Tergugat, yang ditandai dengan diberikannya surat atau surat-surat peringatan, atau adanya putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap yang menyatakan Para Penggugat terbukti bersalah;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang disyaratkan tersebut di atas, Majelis Hakim tidak dapat menemukannya di depan persidangan. Menimbang, bahwa karena alasan pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan Para Penggugat, berdasarkan rasa keadilan sesuai dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tuntutan subsidair Para Penggugat yang memohon bahwa apabila Majelis Hakim berkehendak lain, mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*), Majelis Hakim menetapkan bahwa Para Penggugat berhak menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa untuk menghitung hak-hak pemutusan hubungan kerja Para Penggugat dari Tergugat, Majelis Hakim perlu menghitung lamanya masa kerja dan besarnya upah dari masing-masing Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-3 masa kerja Penggugat I kurang lebih selama 3 (tiga) tahun 10 (sepuluh) bulan, terhitung sejak 1 November 2016 sampai dengan putusan ini dibacakan, sedangkan berdasarkan Bukti P-4 masa kerja Penggugat II kurang lebih selama 3 (tiga) tahun 9 (sembilan) bulan, terhitung sejak 29 November 2016 sampai dengan putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 dan T-6, gaji per bulan Penggugat I sebesar Rp 2.735.000,- (dua juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu rupiah); sedangkan berdasarkan bukti P-2 dan T-9, gaji per bulan Penggugat II sebesar Rp 2.485.000,- (dua juta empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dengan demikian hak-hak pemutusan hubungan kerja Para Penggugat dari Tergugat adalah sebagai berikut :

Penggugat I :

- Uang Pesangon $2 \times 4 \times \text{Rp } 2.735.000,- = \text{Rp}21.880.000,-$
- Uang Penghargaan Masa Kerja $2 \times \text{Rp}2.735.000,- = \text{Rp } 5.470.000,-$
- Subtotal $\text{Rp}27.350.000,-$
- Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp}27.350.000,- = \text{Rp}4.102.500,-$
- Total $\text{Rp}31.452.500,-$**

(TigaPuluhSatuJutaEmpatRatusLimaPuluhDuaRibuLimaRatusRupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat II :

- | | | |
|-------------------------------|---|-----------------------|
| • Uang Pesangon | 2 x 4 x Rp 2.485.000,- = Rp19.880.000,- | |
| • Uang Penghargaan Masa Kerja | 2 x Rp2.485.000,- | =Rp 4.970.000,- |
| | Subtotal | Rp24.850.000,- |
| • Uang Penggantian Hak | 15% x Rp24.850.000,- = Rp | 3.727.500,- |
| | Total | Rp28.577.500,- |

(Dua Puluh Delapan Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat sudah tidak bekerja kepada Tergugat sejak 8 Oktober 2019, sementara Para Penggugat terakhir menerima gaji dari Tergugat pada bulan Agustus 2019, berdasarkan prinsip *no work no pay* yang diatur di dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, Majelis Hakim berpandangan bahwa berdasarkan bukti P-1, T-6 dan P-2, T-9 berupa slip gaji Para Penggugat bulan September 2019, dan bukti T-7 dan T-10, Para Penggugat hanya berhak memperoleh gaji yang belum mereka terima yaitu gaji bulan September, dan Oktober 2019 secara proporsional, sebagai berikut :

Penggugat I :

= Gaji September + Sisa Gaji Oktober
= (Rp2.735.000,- + Rp 759.000,-)
= **Rp 3.494.000,-**

(Tiga Juta Empat Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Rupiah);

Penggugat II :

= Gaji September + Sisa Gaji Oktober
= Rp 2.485.000,- + Rp 834.000,-
= **Rp 3.319.000,-**

(Tiga Juta Tiga Ratus Sembilan Belas Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5 dan T-8, berupa form pengajuan pinjaman karyawan atas nama Penggugat I sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) dan atas nama Penggugat II sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) yang telah disetujui Tergugat dan dinyatakan pula oleh Saksi-saksi Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan demikian sisa gaji Para Penggugat pada bulan September dan Oktober secara proporsional dikurangi pinjaman Para Penggugat kepada Tergugat, dengan perincian sebagai berikut :

Penggugat I :

= Rp. 3.494.000,- - Rp. 2.500.000,-

= **Rp 994.000,-**

(Sembilan Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Rupiah);

Penggugat II :

= Rp. 3.319.000,- - Rp. 1.500.000,-

= **Rp. 1.819.000,-**

(Satu Juta Delapan Ratus Sembilan Belas Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa dengan demikian hak-hak pemutusan hubungan kerja Para penggugat ditambah dengan sisa gaji yang belum diambil Para Penggugat, sebesar sebagai berikut :

Penggugat I

Hak-hak PHK :Rp31.452.500,-

SisaGaji :Rp 994.000,-Total

Rp32.446.500,-

(Tiga Puluh Dua Juta Empat Ratus Empat Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah);

Penggugat II

Hak-hak PHK :Rp 28.577.500,-

SisaGaji :Rp. 1.819.000,-

Total **Rp.30.396.500,-**

(Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum yang telah terurai diatas, harus dipandang bahwa Para Penggugat telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatannya, untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum demi petitum;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 2, Para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, karena terbukti dan beralasan hukum, permohonan dikabulkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 3, Para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar gaji bulan September 2019 dan penggantian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Para Penggugat, karena terbukti dan beralasan hukum, maka permohonan dikabulkan dengan perbaikan pada tambahan gaji di bulan Oktober 2019 secara proporsional dan perhitungan hak-hak pemutusan hubungan kerja Para Penggugat dari Tergugat dengan total perhitungan sebagai berikut :

- **Penggugat I** sebesar Total **Rp32.446.500,-**
(Tiga Puluh Dua Juta Empat Ratus Empat Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah);
- **Penggugat II** sebesar **Rp30.396.500,-**
(Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 4, Para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menghukum Tergugat jika di kemudian hari ternyata lalai untuk melaksanakan Putusan, untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) setiap hari terhitung sejak Putusan Majelis Hakim telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*);

Menimbang, bahwa dasar hukum *dwangsom* adalah Pasal 225 HIR, dan Pasal 606a Rv. yang mengatur bahwa:

"Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhitung tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa."

Menimbang, bahwa menurut pendapat Majelis Hakim, *dwangsom* tidak bisa diterapkan dalam perkara pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat secara sepihak oleh Tergugat, dengan demikian gugatan Para Penggugat petitum angka 4 tidak beralasan dan tidak berdasar hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 5, Para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

dahulu (*Uit Voerbaar Bij Vorrad*) meskipun ada upaya Verset, Banding ataupun Kasasi;

Menimbang, bahwa ketentuan mengenai persyaratan agar suatu putusan dapat diputus secara serta merta diatur di dalam ketentuan Pasal 180 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisional;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat ini, setelah Majelis Hakim memeriksa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Penggugat, tidak terdapat satu alat bukti yang kuat dan otentik sebagaimana yang disyaratkan Pasal 180 HIR, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan, bahwa Petitum Angka 5 gugatan Para Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Angka 6, Para Penggugat memohon supaya Majelis Hakim menghukum kepada Tergugat untuk membayar perkara yang timbul karenanya;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Para Penggugat kurang dari Rp.150.000.000,00,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul atas perkara ini dibebankan pada Negarayang akan ditetapkan dalam Amar Putusan di bawah ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan terurai di atas, gugatan Para Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan ditolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa terhadap pertimbangan hukum di atas, Anggota Majelis Hakim, **Dr. RESY D NASUTION, SH, MH**, memberikan pendapat hukum yang berbeda sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap adanya pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Penggugat haruslah mendasarkan pada tempo waktu sebagai parameternya seperti yang terungkap didalam dalil gugatan Para Penggugat angka 8 dan Jawaban Tergugat angka 3 tentang adanya Surat PHK tertanggal 08 Oktober 2019 ;

Menimbang, bahwa berdasar fakta hukum diatas, ditunjukkan dengan bukti P-6 dan P-7 dan keterangan saksi Tergugat, Agus Wahyu Nugroho didalam persidangan yang memberikan keterangan dibawah sumpah menyatakan bahwa Para Penggugat tidak terima di PHK oleh Tergugat, seperti



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id

termaksud dalam Surat tertanggal 8 Oktober 2019 yang dilampirkan dengan Berita Acara oleh HRD yang diterima oleh Para Penggugat yang dilatarbelakangi kejadian kehilangan barang di perusahaan untuk yang kedua kalinya yang menjadi tanggung jawab dari Para Penggugat ;

Menimbang, bahwa fakta hukum diatas dikuatkan pula dengan bukti T-3 berupa surat perihal Tanggapan terhadap surat kantor PBH LIDIK KrimSus RI yang menyatakan bahwa Tergugat tetap memberikan hak gaji yang belum dibayarkan, pelaporan terkait kasus pencurian ke kepolisian, pemberitahuan untuk Para Penggugat bekerja kembali dan tidak memberikan pesangon karena tidak melakukan PHK ;

Menimbang, bahwa fakta hukum tersebut diatas dikuatkan dengan keterangan saksi Tergugat Agus Wahyu Nugroho yang menyatakan Para Penggugat menolak masuk bekerja kembali, saat diminta Tergugat karena proses hukum masih berjalan dan belum ada penyelesaiannya yaitu berupa Laporan Kepolisian tentang kehilangan barang perusahaan seperti termaksud dalam **bukti T-4** ;

Menimbang, bahwa hal tersebut diatas bersesuaian pula dengan dalil gugatan Para Penggugat angka 11 yang hanya meminta dibayarkan gaji bulan September 2019 dan minta uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat 2, ayat 3, dan ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa berdasar hal yang telah diuraikan diatas maka Hakim Anggota 1 berpendapat hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis dan Para Penggugat sudah tidak mau bekerja kembali sejak tanggal 8 Oktober 2019 dan mohon hak PHK nya, sehingga sejak tanggal tersebut hubungan kerja Para Pihak telah berakhir ;

Menimbang, bahwa berdasar posita gugatan Para Penggugat angka 11 dan 13 dan petitum angka 3, tentang hak gaji dan pesangon Para Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat, Hakim Anggota 1 berpendapat bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja Para Pihak seperti alasan hukum diatas adalah patut untuk dikabulkan karena Para Penggugat adalah pegawai tetap Tergugat sebagaimana bukti P-3 dan P-4 yaitu sebesar hitungan yang diminta oleh Para Penggugat dalam petitum gugatan ini dengan perincian sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

PENGGUGAT I :

- UangPesangon(UP):
= 3 bulan upah x upah
= 3 xRp2.600.000,00..... = Rp7.800.000,00,-
- Uang Penghargaan MasaKerja (UPMK):
= 2 bulan upah x upah
= 2 x Rp2.600.000,00 = Rp 5.200.000,00,-(+)
= Rp 13.000.000,00,-
- UangPenggantianHak(UPH):
= 15% (UP + UPMK)
= 15% xRp13.000.000,00.....=Rp 1.950.000,00,-(+)
Jumlah yang diterima Penggugat = **Rp 14.950.000,00,-**

(empat belas juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah);
- Gaji bulan September 2019:
= Rp. 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah)

PENGGUGAT II :

- UangPesangon(UP):
= 3 bulan upah x upah
= 3 xRp2.350.000,00..... = Rp7.050.000,00,-
- Uang Penghargaan MasaKerja (UPMK):
= 2 bulan upah x upah
= 2 xRp2.350.000,00..... = Rp 4.700.000,00,-(+)
= Rp 11.750.000,00,-
- UangPenggantianHak(UPH):
= 15% (UP + UPMK)
= 15% xRp11.750.000,00,.....= Rp 1.762.500,00,-(+)
Jumlah yang diterima Penggugat = **Rp 13.512.500,00,-**

(tiga belas juta lima ratus dua belas ribu lima ratus rupiah);
- Gaji bulan September 2019:
= Rp. 2.350.000,- (dua juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa telah ternyata terungkap dalam fakta mengenai adanya suatu peristiwa lain dalam persidangan yang berkaitan dengan terdapatnya pinjaman Para Penggugat kepada Tergugat sebagaimana dalam bukti T-5 dan T-8, berupa form pengajuan pinjaman karyawan atas nama Penggugat I sebesar Rp. 2.500.000,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) dan atas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

nama Penggugat II sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) yang telah disetujui Tergugat yang dikuatkan dengan keterangan saksi Tergugat Mega Devi Novitasari dibawah sumpah dan keterangan saksi Para Penggugat Henry William menyatakan bahwa ada fasilitas koperasi di perusahaan dan Para Penggugat pernah ada pinjaman di koperasi, menjadikan fakta tersebut menjadi pertimbangan untuk adanya perhitungan mengenai besaran jumlah nominal berapa pinjaman Para Penggugat yang harus dikembalikan kepada Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasar bukti tersebut diatas Hakim Anggota 1 berpendapat bahwa hak gaji Para Penggugat bulan September 2019 patut untuk dikurangkan terlebih dahulu dengan besarnya pinjaman Para Penggugat yang belum dibayarkan kepada Tergugat dengan perincian sebagai berikut :

PENGGUGAT I : Gaji bulan September 2019 - Pinjaman

Rp. 2.600.000,- - Rp. 2.500.000,-
= Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah)

PENGGUGAT II : Gaji bulan September 2019 - Pinjaman

Rp. 2.350.000,- - Rp. 1.500.000,-
= Rp. 850.000,- (delapan ratus lima puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa berdasar seluruh perincian hak Para Penggugat tersebut diatas, Hakim Anggota 1 berpendapat bahwa Total Keseluruhan Hak Para Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebagai berikut :

PENGGUGAT I :

- Hak Pesangon + Hak sisa Gaji
- Rp.14.950.000,00,- + Rp. 100.000,-
= **Rp. 15.050.000,- (lima belas juta lima puluh ribu rupiah)**

PENGGUGAT II :

- Hak Pesangon + Hak sisaGaji
- Rp.13.512.500,00,- + Rp.850.000,-
= **Rp. 14.362.500,- (empat belas juta tiga ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah)**

Menimbang, bahwaselanjutnyamenurutHakimAnggota1telahterdapat suatu bentuk ultra petita dalam pertimbangan hukum Ketua Majelis dan Hakim Anggota 2 yang berkaitan dengan tuntutan Para Penggugat dalam petitumnya dimana tertulis dalam amar Putusan ini terdapat bentuk penambahanjumlah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak yang tidak diminta oleh Para Penggugat halman berdasarkan asas tertib hukum acara dalam prinsip hukum pada pokoknya. Hakim tidak dibenarkan memutuskan pokok perkara melebihi didalam gugatan dan dalam arti luasnya

Pengadilan tidak dibenarkan memutuskan melebihi apa yang diminta Para Penggugat dalam surat gugatannya ;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkangugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar gaji bulan September 2019 dan Oktober 2019 dan hak-hak pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat sebesar total, sebagai berikut:
 - a. Penggugat I sebesar Rp 32.446.500,- (Tiga Puluh Dua Juta Empat Ratus Empat Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah);
 - b. Penggugat II sebesar Rp 30.396.500,- (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Lima Ratus Rupiah);
4. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp 831.000,- (Delapan Ratus Tiga Puluh Satu Ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Senin, tanggal 10 Agustus 2020, oleh kami, **ARKANU, SH, MH**, sebagai Hakim Ketua, **Dr. RESY D NASUTION, SH, MH**, dan **Dr. JUMIARTI, SH, MH**,

masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg, putusan tersebut pada hari Kamis, 13 Agustus 2020 yang diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

SINUNG KURNIAWAN S.H. Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Para
Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota:

Ketua Majelis:

Ttd

Ttd

Dr. RESY D NASUTION, S.H., M.H.

ARKANU, S.H., M.H.

Ttd

Dr. JUMIARTI, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti :

Ttd

SINUNG KURNIAWAN, S.H.



Perincian biaya :

1. Biaya Relas Panggilan	: Rp825.000,-
2. Materai	: Rp 6.000,-
Jumlah	: Rp831.000,-

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama ` : Siti Handayani
2. NIM : 1702056063
3. Tempat, tanggal lahir : Semarang, 23 Februari 1999
4. Alamat : Kebonharjo I RT. 03 RW. 04 Tanjungmas Semarang
5. No Hp : 089679914302
6. Email : sitihandayani150@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
 - b. SMA Islam Sultan Agung 01 Semarang (2014-2017)
 - c. SMP N 32 Semarang (2011-2014)
 - d. SD Islam Sultan Agung 03 Semarang (2005-2011)
 - e. TK Tarbiatul Atfal 02 Semarang (2005-2003)
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Tempat Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Mubarakah (2005-2016)

Semarang, 11 Agustus 2021



Siti Handayani
NIM.1702056063