

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
DI PHK SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN
PENGADILAN NEGERI JAKARTA PUSAT NOMOR
363/PDT.SUS-PHI/2022/PN JKT.PST)**

Dadang Riesmoko¹, Siti Humulhaer², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email :¹ dadangriesmoko@gmail.com

Email :² siti.humulhaer@unis.ac.id

Email :³ emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Fenomena pemutusan hubungan kerja memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha). Tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepahak menurut Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mengetahui dan menganalisis mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan untuk mengkaji dan membahas mengenai pertimbangan hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Memutus perkara Nomor 363/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu pertama bahwa pemenuhan terhadap hak-hak pekerja sebagai perlindungan pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dituangkan dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 yang berupa uang Pesangon, uang penghargaan masa Kerja dan ganti kerugian. Adapun mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2) dan Ayat (3). Kedua, ada 3 mekanisme upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartite (mediasi, konsiliasi dan arbitrase) dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam putusan nomor 363/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst. Ketiga, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa adalah terdapat sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat. Menurut Hakim alasan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepahak terhadap Penggugat dengan menghapus absensi Penggugat terbukti tanpa prosedur, sehingga PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terbukti tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak sah dan batal demi hukum.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, PHK sepahak, Pererja, penyelesaian*

Abstract

The phenomenon of termination of employment has always given birth to conflicts and controversies between companies/employers and employees/workers affected by termination of employment. Termination of employment relationship between workers and employers (employers), commonly known as layoffs, can occur because a certain period of time has expired that has been agreed or agreed upon in advance and can also occur due to disputes between workers and employers (employers). The purpose to be achieved is to find out and analyze the legal protection for workers who are unilaterally laid off according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, to find out and analyze the mechanism for resolving industrial relations disputes and to study and discuss the considerations of the judges of the Central Jakarta District Court in deciding case Number 363/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst. The research methods used are normative juridical research. The results of the research in this study are first, that the fulfillment of workers' rights as worker protection due to termination of employment (PHK) is outlined in Article 1 of the Decree of the Minister of Manpower Number Kep-150/Men/2000 in the form of severance pay, service award money and compensation. As for the big details and their formulation are further regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, namely regarding severance pay in Article 156 Paragraph (2) and Paragraph (3). Second, there are 3 mechanisms for resolving industrial relations disputes, namely through bipartite efforts (mediation, conciliation and arbitration) and lawsuits to the Industrial Relations Court. In decision number 363/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst. Third, the Panel of Judges concluded that the subject of the dispute was that there was a dispute over Termination of Employment (PHK) between the Plaintiff and the Defendant. According to the Judge, the reason why the Defendant had unilaterally terminated the employment relationship against the Plaintiff by removing the Plaintiff's absence was proven to be without procedure, so that the layoffs carried out by the Defendant against the Plaintiff were proven to be not in accordance with the applicable laws so that they were invalid and null and void.

Keywords: Legal Protection, Unilateral Layoffs, Employment, Settlement

A. Pendahuluan

Indonesia, sebagai negara berkembang, masih menghadapi berbagai tantangan di sektor ketenagakerjaan, sehingga belum dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai pilar utama pembangunan nasional. Dalam kondisi seperti ini, penting untuk memiliki regulasi dan kepastian hukum bagi tenaga kerja sebagai langkah untuk menangani masalah-masalah di bidang ketenagakerjaan. Urgensi posisi hukum perburuhan atau ketenagakerjaan ini menuntut perlunya campur tangan pemerintah. Intervensi pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan telah melahirkan sifat hukum ketenagakerjaan yang dual, yaitu publik dan privat.

Untuk mewujudkan pembangunan bangsa, diperlukan berbagai komponen seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal. Ketiga komponen pembangunan bangsa tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya (Kartasapoetra and dkk 1983). Namun, dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja merupakan hal yang paling utama. Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional (Djumaji 2002, 3).

Dalam sebuah hubungan kerja terdapat unsur pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Pekerja/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 dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Guza 2008, 2). Pengertian pengusaha adalah individu, kelompok, atau entitas hukum yang menjalankan suatu usaha, baik yang dimiliki sendiri maupun yang bukan miliknya, yang beroperasi di Indonesia maupun di luar negeri. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil. (Djumaji 2002, 3). Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam dalam bentuk lain. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan LN No.39 TLN No 4279 Pasal 1 angka 2 n.d.).

Berbagai macam persoalan dan permasalahan yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dan buruh/pekerja mau dan mampu menempatkan diri sesuai dengan porsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak yang melakukan pekerjaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi Tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi akibat PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK. Hal ini tentu menjadi permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi di tengah meningkatnya harga kebutuhan pokok. Kondisi ini akan sangat berat bagi pekerja jika mereka sudah tidak menerima penghasilan. Selain itu, ada juga masalah psikologis yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Pada

skala yang lebih besar, ini dapat berujung pada masalah pengangguran dan kriminalitas. Meningkatnya angka pengangguran dan kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi negara kita.

Fenomena pemutusan hubungan kerja memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Menurut definisinya sendiri pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan/pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting. (Simanjuntak 2007, 18). Berdasarkan alasan ekonomis majikan/pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhentikan buruh/pekerja namun, pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Dia mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan baginya dan keluarganya. (Soepomo 1992, 66).

Perlu adanya kendali yang berwujud ketentuan-ketentuan hukum dan peraturan, tanpa adanya kendali, manusia sering ter dorong oleh nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan peras-memeras atau yang kuat akan memakan yang lemah (Kartasapoetra 1988, 14).

Didasarkan pada pertimbangan tersebut, maka sebagai rangkaian diterbitkannya Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya menjelaskan secara rinci mengenai pemutusan hubungan kerja, sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja. Menilik Bab serta sederetan Pasal yang tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, mekanisme pemutusan hubungan kerja dibagi kedalam dua poin penting, tergantung pihak mana yang melakukannya.

Dua poin penting tersebut yaitu, mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan serta prosedur pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh karyawan/pekerja (kemauan sendiri). Dalam Bab XII, Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menjelaskan bahwa, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dimaksud meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 2006, 50). Pasal 151 Ayat (3), menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/seniat buruh, dan pemerintah dalam segala upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila semua upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Ketika perundingan tersebut di atas tidak mencapai persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka batal demi hukum.

B. Metode

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasari pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, disamping itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala yang bersangkutan (S. Soekanto 2007, 43). Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis permasalahan. Jenis penelitian dalam usulan penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif sebagaimana dimaksudkan Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, yaitu titik fokus kajiannya norma-norma hukum yang berlaku yaitu norma hukum positif berupa perundang-undangan. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder. (Soekanto and Mamudji 1985, 61).

C. Hasil dan Pembahasan

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban) (Soeroso 2006, 49). Hubungan hukum (rechtsbetrekkingen) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”

Hubungan antara pemutusan hubungan kerja (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 sebagai perlindungan pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 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. Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 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.

Pengaturan 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. Menurut Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut. Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian berupa tempat tinggal beserta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon; dan
- d. Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.

Dalam perlindungan hak pekerja/buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hak tersebut berupa perlindungan upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja itu terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 154 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam

proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pasal Pasal 136 ayat (1) disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dan dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. Untuk masalah perselisihan perburuhan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan suatu penyelesaian menggunakan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat 3 langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Munawaroh 2024).

a. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam waktu maksimal 30 hari. Namun jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangi oleh para pihak. Perjanjian bersama ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak. Setelah itu, perjanjian bersama wajib diaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga, jika perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

b. Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

1) Mediasi

Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral^[9] yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Jika dalam mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangi para pihak

dan disaksikan mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Apabila perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Namun, jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2) Konsiliasi

Berbeda dengan mediasi, konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang netral[16] dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Konsiliator yang menangani berada di wilayah kerja meliputi tempat pekerja bekerja. Para pihak perlu mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati. Jika melalui konsiliasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan dijawab oleh para pihak apakah setuju atau tidak. Jika para pihak setuju maka akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Sedangkan jika para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3) Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Selanjutnya, para pihak membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter baik tunggal maupun majelis yang dilakukan melalui penunjukan tertulis. Perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari

sejak penunjukan arbiter, yang dapat diperpanjang selambat-lambatnya 1 x 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak. Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimulai dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, maka akan dibuat akta perdamaian. Jika tidak maka diteruskan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan fiktif eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan. Perlu diketahui bahwa putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung ("MA") paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) UU PPHI. Namun demikian, jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan penjelasan di atas, maka gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa regulasi tersebut mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun keberadaan regulasi tersebut belum cukup tanpa adanya pengawasan dan penegakan hukum untuk lebih ditingkatkan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Karena pada esensinya tujuan hukum ketenagakerjaan, yakni menjaga ketertiban jalinan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam rangka menjaga ketertiban, perlu pedoman berperilaku yang berbentuk hukum normatif (kepastian hukum), dan diarahkan pada cita hukum, yaitu keadilan maupun kemanfaatan.

Pertimbangan hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Dalam Memutus Perkara Nomor 363/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst.

a. Posisi kasus

Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. Baja Marga Kharisma Utama (In Casu Tergugat) dengan masa kerja pertanggal 1 Mei 2012 sampai dengan 14 Juni 2022 (kurang lebih 10 tahun 1 bulan). Penggugat bekerja pada bagian Maintenance PT. Baja Marga Kharisma Utama (In Casu Tergugat). Selama bekerja pada Perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja secara terus -

menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti. Penggugat selama bekerja menerima upah setiap bulannya dari Tergugat berupa gaji pokok sebesar Rp. 5.151.000,- (lima juta seratus lima puluh satu ribu rupiah) dan tunjangan kerajinan sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) per bulan. Berawal dari tanpa adanya Teguran ataupun Surat Peringatan I, II, dan III Tergugat meliburkan tanpa batas selama masa Covid - 19 terhadap Penggugat dimulai pada tanggal 7 Maret 2022 dengan alasan melakukan pelanggaran indisipliner. Selama diliburkan oleh Tergugat, Penggugat menerima upah sebesar 30% dari Gaji Pokok sebesar kurang lebih Rp. 1.545.300,- dan Tunjangan Kerajinan sebesar Rp. 200.000,- .

Dengan gaji yang di terima dari Tergugat (30% dari gaji pokok dan tunjangan kerajinan), dan dengan adanya tanggungan keluarga dan biaya yang lainnya, Penggugat mencari tambahan penghasilan dengan melamar pekerjaan lain di PT. Selaras Mitra Integra dan pada tanggal 20 Mei 2022 Penggugat mendapatkan panggilan interview di PT. Selaras Mitra Integra. Penggugat kemudian mulai bekerja di PT. Selaras Mitra Integra pada tanggal 30 Mei 2022 dan tanggal 31 Mei 2022 Penggugat menadatangani kontrak kerja oleh HRD PT. Selaras Mitra Integra. Sebelum menandatangani kontrak kerja Penggugat menceritakan kronologi bahwa masih terikat hubungan kerja dengan PT. Baja Marga Kharisma Utama dan meminta untuk tidak mendaftarkan Penggugat pada BPJS. Setelah 2 (dua) hari bekerja di PT. Selaras Mitra Integra kemudian pada tanggal 02 Juni 2022 Penggugat mendapatkan panggilan bekerja kembali dari Perusahaan Tergugat yang disampaikan melalui WhatsApp teman sekerja untuk memulai bekerja kembali pada Perusahaan Tergugat pada tanggal 06 Juni 2022. Atas panggilan bekerja kembali oleh Perusahaan Tergugat.

Kemudian pada tanggal 03 Juni 2022 Penggugat menyatakan resign atau mengundurkan diri dari PT. Selaras Mitra Integra. Pada tanggal 06 Juni 2022 sampai dengan 14 Juni 2022 Penggugat telah bekerja kembali di Perusahaan Tergugat secara normal. Tanggal 09 Juni 2022 Penggugat dan atasan (kepala bagian) dipanggil oleh Tergugat untuk menanyakan adanya nama BPJS di perusahaan PT. Selaras Mitra Integra dan Penggugat sudah menjelaskan kepada Tergugat alasan bekerja di Perusahaan PT.Selaras Mitra Integra dan sudah menyatakan Resign atau mengundurkan diri dari Perusahaan PT.Selaras Mitra Integra sejak tanggal 03 Juni 2022, tetapi atas dasar tersebut Tergugat tetap meminta Penggugat untuk membuat surat resign dari Perusahaan Tergugat atau bila ingin tetap bekerja di Perusahaan Tergugat maka status kerjanya berubah menjadi PKWT (kontrak). Penggugat menolak membuat surat resign atau perubahan status kerja menjadi PKWT (kontrak) yang diminta oleh Tergugat. Tergugat secara lisan menyampaikan kepada Pengugat apabila tidak bersedia Resign atau menolak menandatangani PKWT baru, maka pada tanggal 13 Juni 2022 adalah hari terakhir bekerja bagi Penggugat dan Penggugat tidak diperkenankan hadir di Perusahaan Tergugat. Tanggal 15 Juni 2022 absensi Penggugat telah dihilangkan oleh Tergugat dari mesin absen.

b. Pertimbangan Hakim

Setelah mencermati dengan seksama perkara a quo, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa adalah terdapat sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana Penggugat mendalilkan telah dilakukan PHK oleh Tergugat secara sepihak tanggal 15 Juni 2022 dengan cara menghilangkan absensi Penggugat yang bertentangan dengan ketentuan hukum sehingga tidak sah dan batal demi hukum, selanjutnya Penggugat menuntut bekerja kembali, atau PHK dengan dibayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya. Namun di lain pihak Tergugat membantah gugatan tersebut dengan alasan Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat sehingga Tergugat menolak untuk membayarkan pesangon. Oleh karena Penggugat telah tanda tangan kontrak kerja dengan perusahaan lain, dan Penggugat tidak keluar secara baik-baik, maka Penggugat tidak dapat melamar untuk bekerja kembali di perusahaan Tergugat. Dari pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut muncul permasalahan hukum yang harus dijawab, apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus akibat PHK oleh Tergugat ataukah Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat dengan segala implikasi hukumnya? Apakah Penggugat berhak atas hak-hak yang dituntutnya ?

Untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan, jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara a quo dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan Sebelum memeriksa lebih lanjut perkara a quo, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Penggugat. Dalam gugatannya Penggugat pada pokoknya mendalilkan memiliki hubungan kerja dengan Tergugat dengan Jabatan terakhir sebagai Maintenance terhitung sejak 1 Mei 2012 sampai dengan 14 Juni 2022 dengan gaji terakhir sebesar Rp 5.151.000,00 (lima juta saratus lima puluh satu ribu rupiah) dan Tunjangan Kerajinan sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah). Didapat fakta bahwa dalam jawabannya Tergugat membenarkan dalil Penggugat terkait masa kerja, jabatan dan upah terakhir Penggugat tersebut, sehingga terbukti Tergugat mengakui memiliki hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana dalil gugatan. Bahwa terdapat norma hukum yang menempatkan pengakuan terhadap dalil gugatan lawan merupakan bukti yang sempurna, maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo Pasal 1925 KUHPerdata, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan pengakuan Tergugat tersebut di atas merupakan fakta hukum sepanjang berkaitan dengan masa kerja, jabatan dan upah yang diterima Penggugat setiap bulannya.

Bahwa mengenai fakta hubungan kerja yang dimiliki Penggugat dengan Tergugat adalah terhitung sejak 1 Mei 2012 sampai dengan 14 Juni 2022 (10 Tahun 1 bulan), Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan masa kerja tersebut, dan tidak

ditemukan bukti yang menunjukkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ada pembatasan waktu tertentu, karenanya Majelis Hakim berkesimpulan status kerja Penggugat adalah sebagai pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan status Penggugat sebagai pekerja tetap dengan Jabatan terakhir sebagai Maintenance terhitung sejak 1 Mei 2012 sampai dengan 14 Juni 2022 dengan gaji terakhir sebesar Rp 5.151.000,00 (lima juta saratus lima puluh satu ribu rupiah) dan Tunjangan Kerajinan sebesar Rp. 200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) per bulan (vide bukti P-2). Oleh karena status Penggugat sebagai pekerja tetap, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku in casu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Perjanjian Kerja dan/ atau Peraturan Perusahaan yang berlaku. Oleh karena gugatan Penggugat diajukan tertanggal 24 Oktober 2022, maka dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 tanggal 30 Desember 2022, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan asas Non Retroaktif, untuk pertimbangan perkara a quo adalah Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Merujuk pada gugatan Penggugat angka 5 halaman 3 pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwa selama masa covid 19 tanpa Surat Peringatan I, II, dan III, mulai tanggal 7 Maret 2022 Tergugat meliburkan Penggugat tanpa batas waktu dengan alasan indisipliner dengan menerima upah 30 dari gaji pokok, untuk mana atas dalil tersebut melalui jawabannya angka 6 halaman 2 Tergugat menyatakan bahwa akibat covid19 Tergugat melakukan pengurangan jam kerja dengan sistem sebagian pekerja dirumahkan dengan tetap membayar upah pekerja sebesar 30% supaya masih bisa makan dan membayar kontrakan. Berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim menilai bahwa dirumahkannya Penggugat tanpa adanya batas waktu dengan tetap mendapatkan upah sebesar 30 % adalah merupakan akibat pandemic covid 19 adalah fakta hukum (vide bukti P-4).

Berdasarkan bukti berupa Perjanjian Bersama antara Tergugat yang diwakili oleh HRD dengan Pekerja yang diwakili oleh Ketua dan Sekretaris PSP SPN PT. Baja Marga Kahrisma Utama, dan bukti T-7 berupa Tanda Tangan Para Pekerja terhadap hasil kesepakatan yang dirumahkan dibayar 30%, dari bukti-bukti

tersebut didapat fakta bahwa akibat covid 19 antara Para Pekerja yang diwakili Serikat Pekerja dengan Perusahaan Tergugat telah sepakat mengenai upah pekerja yang dirumahkan 30% dengan sistem kerja dirolling yang diatur oleh perusahaan, untuk mana kesepakatan tersebut terbukti telah ditembuskan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta (vide bukti T-10). Bahwa terhadap fakta kesepakatan antara Tergugat dengan Para Pekerja tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam hubungan kerja kewajiban Pemberi Kerja untuk mempekerjakan dan memberi upah terhadap pekerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun demikian akibat pandemic covid19 guna mempertahankan kelangsungan perusahaan dan hubungan kerja, para Karyawan Tergugat termasuk Penggugat telah rela berkorban untuk dirumahkan/tidak bekerja dan hanya mendapatkan upah sebesar 30% untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (vide bukti P-12), sehingga tidak bekerjanya Penggugat adalah karena dirumahkan oleh Tergugat.

Mencermati dengan seksama bukti berupa Peraturan Perusahaan PT. Baja Marga Kharisma Utama Tahun 2015 (PP), dari bukti tersebut didapat fakta bahwa Peraturan Perusahaan tersebut telah disahkan dengan Keputusan Kepala Kantor Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Utara tanggal 8 Mei 2015. Berdasarkan Pasal 11 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya mengatur bahwa masa berlaku Peraturan Perusahaan adalah 2 (dua) tahun, dan Pasal 11 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur bahwa Peraturan Perusahaan dapat diperpanjang paling lama hanya 1 (satu) tahun.

Faktanya Peraturan Perusahaan Tergugat disahkan Tanggal 8 Mei Tahun 2015 dan tidak pula ditemukan bukti perpanjangannya, sehingga Majelis Hakim menyatakan secara hukum Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2015 tidak berlaku dan tidak memiliki kekuatan mengikat sebagai hukum otonom dalam hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Pekerjanya termasuk kepada Penggugat. Berdasarkan bukti berupa Surat Keterangan Kerja No.0238/Ket/SMI/VI/2022 tertanggal 14 Juni 2022, dan bukti T-2 berupa Input Data Peserta BPJS Kesehatan, dari bukti-bukti tersebut didapat fakta bahwa Penggugat selama dirumahkan oleh Tergugat pernah bekerja di PT. Selaras Mitra Integra terhitung tanggal 30 Mei 2022 s/d tanggal 03 Juni 2022 dan telah tercatat di BPJS Kesehatan. Mencermati jawaban Tergugat angka 5 yang menyatakan Tergugat pernah memberikan Surat Peringatan (SP) kepada Penggugat, merujuk bukti berupa Surat Peringatan Pertama tanggal 4 Maret 2022, karena tidak memakai masker pada saat jam kerja, terhadap Surat Peringatan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Tergugat mendasarkan pemberian SP dengan dalil Penggugat melanggar Pasal 27 ayat (11) Peraturan Perusahaan (vide jawaban angka 3), maka dengan tidak berlakunya Peraturan Perusahaan 2015, maka secara hukum

Surat Peringatan Pertama yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tersebut tidak didasarkan pada hukum, oleh dan karenanya Surat Peringatan tersebut tidak sah secara hukum.

Mencermati bukti berupa Surat Peringatan Ketiga tertanggal 6 Juli 2022, di ketahui bahwa atas perbuatan Penggugat pernah bekerja di PT. Selaras Mitra Integra Tergugat memberikan Surat Peringatan Ketiga yang berlaku selama 6 (enam) bulan dengan tujuan untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan Penggugat agar supaya Penggugat tidak melakukan kesalahan yang sama. Terhadap Surat Peringatan tersebut, Majelis Hakim berpendapat, bahwa tidak terdapat ketentuan Peraturan Perusahaan Tergugat dan atau ketentuan hukum lainnya yang melarang karyawan untuk mengikatkan diri dengan pihak manapun untuk bekerja saat dirumahkan, terlebih Tergugat mengakui bahwa tidak mempermulasahkan karyawan yang dirumahkan untuk mencari penghasilan tambahan sepanjang sifatnya hanya freelance, sehingga menurut Majelis Hakim sangat manusiawi ketika pekerja yang hanya mendapatkan upah hanya 30% yang jauh dibawah ketentuan upah minimum berusaha untuk mendapatkan penghasilan tambahan untuk mempertahankan hidup dirinya dan keluarganya sepanjang tidak melanggar Peraturan Perusahan maupun ketentuan hukum lainnya.

Demikian juga Tergugat guna mempertahankan kelangsungan usaha dapat pula mengambil kebijakan merumahkan karyawannya dengan membayar upah dibawah ketentuan perundang-undangan sepanjang terdapat kesepakatan yang sah secara hukum. Oleh karena tidak terdapat ketentuan hukum yang melarang Penggugat mengikatkan diri bekerja dengan pihak lain saat dirumahkan oleh Tergugat baik secara formil atau freelance dan tidak ada bukti perbuatan Penggugat tersebut mengakibatkan kerugian bagi Tergugat, sehingga pemberian SP III kepada Penggugat tersebut terbukti tidak didasarkan pada hukum, oleh dan karenanya tidak sah secara hukum. Terhadap dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan setelah 2 (dua) hari bekerja di PT. Selaras Mitra Integra yang kemudian tanggal 2 Juni 2022 Penggugat mendapat panggilan kerja dari Tergugat untuk bekerja tanggal 6 Juni 2022, yang kemudian tanggal 3 Juni 2022 Penggugat resign dari PT. Selaras Mitra Integra dengan menunjukkan bukti Surat Keterangan Kerja (bukti P-5), Majelis Hakim menilai bahwa dengan adanya panggilan kerja dari Tergugat dengan bukti keluarnya Penggugat dari PT. Selaras Mitra Integra menunjukkan bahwa Penggugat tidak memiliki niat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat, namun hanya sebatas untuk mencari penghasilan tambahan selama dirumahkan dan belum dipanggil kerja oleh Tergugat. Bahwa dalil Penggugat tanggal 6 Juni 2022 telah kembali bekerja seperti biasa sesuai panggilan kerja Tergugat, untuk mana dalil Penggugat tersebut tebukti diakui oleh Tergugat sebagaimana dalil jawaban angka 12, dan ketika Penggugat masuk kejā tanggal 6 Juni 2022 terbukti Tergugat masih memberikan Surat Peringatan Ketiga dengan masa berlaku 6 (bulan) menunjukkan bahwa sejatinya Tergugat mengakui bahwa

masih memiliki hubungan kerja dengan Penggugat, dan Majelis Hakim menilai bahwa dengan bekerjanya kembali Penggugat kepada Tergugat sesuai dengan panggilan kerja menunjukkan Penggugat tetap loyal kepada Tergugat untuk bekerja kembali setelah dirumahkan dan tidak terdapat pelanggaran apapun yang dilakukan Penggugat yang dapat merugikan Tergugat. Bahwa terhadap dalil Penggugat yang menyatakan setelah bekerja sesuai panggilan Tergugat tanggal 6 Juni 2022, kemudian tanggal 15 Juni 2022 dilakukan PHK oleh Tergugat dengan menghapuskan absensi Penggugat, untuk mana dalil Penggugat tersebut diakui Tergugat sebagaimana dalil jawaban angka 16 yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat menghapus absensi Penggugat karena Penggugat telah menandatangani kontrak kerja di perusahaan lain, sehingga Penggugat bukan lagi karyawan Tergugat, terhadap fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan telah dipanggilnya kembali Penggugat bekerja dari tanggal 6 Juni 2022 dan telah bekerja hingga tanggal 14 Juni 2022 (vide gugatan angka 12) dan Tergugat memberikan Surat Peringatan Ketiga, sehingga dengan fakta dihapuskan Penggugat dari absensi perusahaan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan Tergugatlah yang terbukti telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak terhitung tanggal 15 Juni 2022.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat tertanggal 15 Juni 2022 tanpa adanya bukti kesalahan/pelanggaran yang dilakukan Penggugat yang merugikan Tergugat, sehingga tindakan Tergugat melakukan PHK dapat dikategorikan sebagai upaya Tergugat melakukan efisiensi namun dengan alasan yang tidak berdasar menurut hukum, yakni karena Penggugat pernah terikat hubungan kerja dengan pihak lain saat dirumahkan yang tidak ada larangan dalam Peraturan Perusahaan Tergugat. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, yang terdapat norma yang pada pokoknya PHK adalah merupakan suatu pilihan terakhir (*ultimum remidium*) untuk dapat dihindari oleh semua pihak, namun apabila tidak dapat dihindari dan tidak terdapat kesepakatan, maka penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Bahwa didapat fakta bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat tanggal 15 Juni 2022 dengan menghapus absensi Penggugat terbukti tanpa prosedur sebagaimana dimaksud Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terbukti tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak sah dan batal demi hukum.

D. Kesimpulan

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja sebagai perlindungan pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dituangkan dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 yang berupa uang Pesangon, uang penghargaan masa Kerja dan ganti kerugian. Ketiga hak diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Adapun mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2), yaitu Pasal 156 Ayat (3) mengenai uang penghargaan masa kerja juga, 156 Ayat (4) mengenai uang ganti kerugian.

Untuk masalah perselisihan perburuhan, Undang-undnag Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan suatu penyelesaian menggunakan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terdapat 3 mekanisme upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui upaya bipartit, tripartit dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/gabungan pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubunganindustrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Mekanisme ketiga yaitu gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam putusan nomor 363/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, sebagaimana disimpulkan bahwa yang menjadi pokok sengketa adalah terdapat sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana Penggugat mendalilkan telah dilakukan PHK oleh Tergugat secara sepahak dengan cara menghilangkan absensi Penggugat yang bertentangan dengan ketentuan hukum sehingga tidak sah dan batal demi hukum, selanjutnya Penggugat menuntut bekerja kembali, atau PHK dengan dibayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya. Menurut Hakim alasan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepahak terhadap Penggugat dengan menghapus absensi Penggugat terbukti tanpa prosedur sebagaimana dimaksud Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terbukti tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sehingga tidak sah dan batal demi hukum.

Referensi

Buku

- Asikin, Zainal. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Bagir, Manan. (1996). *Politik Perundangundangan dalam Rangka Mengantisipasi Liberalisme Perekonomian*. Bandar Lampung: FH UNLA.
- D. Danny Simanjuntak, D. (2007). *PHK dan Pesangon Karyawan*. Jakarta: Visi Media.
- Darus Badrulzaman, Mariam. (1983). *KUH Perdata Buku III, Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. Bandung: Alumni.
- Djumadi. (2002). *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi.
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Djumialdji, F.X., & Soejono, Wiwoho. (1985). *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- F. Aloewic, Tjepi. (1996). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11*. Jakarta: BPHN.
- G, Kertasapoetra . (1988). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Gatot, Supramono. (2007). *Kedudukan Perusahaan*. Jakarta: Rineka cipta.
- Guza , Afnil. (2008). *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Asa Mandiri.
- Halili, et al. (1987). *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh, Cet. I*. Bandung: Bina Aksara.
- Husni, Lalu. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Judiantoro, Hartono. (1992). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Kartasapoetra., et al. (1983). *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubunga Kerja*. Bandung: Armico.
- Kartasapoetra., et al. (1992). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kertonegoro, Sentanoe. (1987). *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia. Cet, II* . Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Khakim, Abdul. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti: Bandung.
- Magnis Suseno, Frans. (1999). *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999).
- Miru, Ahmadi. (2007). *Hukum Kontrak (Perancangan Kontrak)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L.J. (1988). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchsan. (1992). *Sistem Pengawasan Terhadap perbuatan Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Nurachmad, Much. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*. Jakarta:Visimedia.
- Prodjodikoro, Wirjono. (1981). *Hukum Perdata tentang Persetujuan Tertentu*. Bandung: Sumur.
- Rajawali Pers.
- Ritzer, George., & J.Goodman, Douglas. (2009). *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Kreasi Wacana.

- Ronny Hanitijo Soemitro. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saifudin, Azwar. (2000). *Metode Penelitian Cet. II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, Budi. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan : Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Save, M. Dagun. (2000). *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: LKPN.
- Sendjun H. Manulang. (1995). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Soebekti. (1984). *Hukum Perjanjian, Cet. VIII*. PT. Inter Masa.
- Soedjono, Wiwoho. (1983). *Hukum Pengantar perjanjian kerja, Cet. I*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soekamto, Soejono., & Mamudji, Sri. (1985). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, Imam. (1968). *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja Bhayangkara*. Jakarta.
- Soepomo, Iman. (1992). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi.
- Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Suharto, Edi. (2007). *Kebijakan Sosial:Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: ALFABET.
- Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. (1996). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet. 3*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Pustaka Phoenix. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta :Media Pustaka Phoenix.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta: Sinar Grafika.
- Yahya Harahap, M. (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Yamin, M. (1959). *Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI/PPKI*. Jakarta: Sekretariat Negara RI.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Jurnal

R. La Porta “ Investor Protection and Corporate governance” Jurnal Of financial Economics
58 (1 January) 2000