



JSELR

JURNAL SAKATO EKASAKTI LAW REVIEW

+62 813-6511-8590

+62 813-6511-8590

<https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/JSELR>

lppmunes.jselr@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31933/jselr.v1i2>

Diterima: 18/08/2022, Diperbaiki: 22/08/2022, Diterbitkan: 26/08/2022

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Analisis Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg)

Afdal Novriadi¹, Neni Vesna Madjid²¹) Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia.Email: afdalnovriadi@gmail.com²) Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia.Email: nenivesnamadjid@gmail.com**Corresponding Author: Afdal Novriadi**

ABSTRACT

Settlement of labor relations disputes requires that bipartite negotiations by deliberation to reach consensus be carried out in every industrial relations dispute before being submitted to the dispute settlement agency as regulated in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. Nevertheless, unilateral termination of employment often occurs as in the decision Number 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg and the decision Number 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg. Of the two decisions, there is a judge's consideration who gave a decision on the claim of the plaintiff as an employee for dismissal by the company. This is important to study, because every court decision has legal consequences for the parties.

Keywords: Judge Considerations, Dispute Resolution, Unilateral Work Relations

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meskipun demikian kerap terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak seperti dalam putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg. Dari kedua putusan tersebut terdapat pertimbangan hakim yang memberikan putusan atas gugatan penggugat sebagai karyawan atas pemecatan oleh perusahaan. Hal ini menjadi penting untuk diteliti, sebab dalam setiap putusan pengadilan memiliki akibat hukum bagi para pihak.

Kata Kunci: Pertimbangan Hakim, Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Kerja Sepihak

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Salah satu fokus dalam perkembangan sekarang ini, banyak dinamika dalam hubungan kerja yang sering terjadi dan merugikan pihak tenaga kerja atau buruh. Efek domino dari masalah ketenagakerjaan adalah pengangguran yang akan menimbulkan dampak negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adapun penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja diantaranya:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan. (Pasal 160 ayat (3))
2. Pekerja yang melakukan pelanggaran perjanjian kerja dapat di PHK setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. (Pasal 161 ayat (1))
3. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri. (Pasal 161 ayat 4)
4. Adanya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. (Pasal 163 ayat (1))
5. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya. (Pasal 163 ayat (2))
6. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure). (Pasal 164 ayat (1))
7. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi. (Pasal 164 ayat (3))
8. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit. (Pasal 165)
9. Hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia. (Pasal 166)
10. Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun (Pasal 167)

Dalam rangka menyikapi hal tersebut, pemerintah mengeluarkan regulasi terkait perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Secara khusus dalam perlindungan hukum terhadap hak yang berkaitan dengan PHK diatur secara eksplisit dalam Pasal 150 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selanjutnya hak yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja juga dijelaskan dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa:

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.

Meskipun telah diatur terkait pemutusan hubungan kerja, yang mana agar menghindarkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tetap saja terjadi fenomena tersebut sebagaimana dalam putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dalam putusan tersebut bermula adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan terhadap pekerja atau karyawan yang mana majelis hakim memiliki pertimbangan tersendiri atas gugatan yang diajukan oleh penggugat.

Pada putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg, terdapat gugatan oleh pekerja yang telah diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan tanpa dibayarkan uang pesangon, dimana pihak perusahaan dalam hal ini PT. Citra Nusantara Mandiri Solok sebagai tergugat dalam melakukan PHK kepada penggugat disebabkan karena tergugat menganggap keadaan perusahaan tergugat sedang tidak stabil dan tergugat tidak bersedia membayarkan hak-hak normatif para penggugat yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya pada putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020 /PN.Pdg, terdapat pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan bahwa penggugat telah melakukan kesalahan berat dan melakukan pelanggaran perjanjian kerja bersama (PKB). Atas pelanggaran tersebut, penggugat telah dikenakan sanksi oleh perusahaan sebanyak dua kali atas objek kesalahan yang sama. Setelah melakukan pemutusan hubungan kerja, tergugat tidak bersedia memberikan hak-hak normatif tergugat.

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

Berdasarkan dari perkara tersebut, tentunya membawa dampak bagi para pihak dan akan menimbulkan konsekuensi hukum. Disamping itu pemutusan hubungan kerja dalam sebuah

hubungan kerja, jika menurut hukum merupakan jalan terakhir yang ditempuh jika upaya yang lain tidak dapat dilakukan. Karena keputusan hubungan kerja secara sepihak, tidak menunjukkan adanya persamaan hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Spesifikasi penelitian ini adalah *deskriptif analitis*, yaitu menggambarkan tentang pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan keputusan hubungan kerja secara sepihak. Metode pendekatan yang digunakan *yuridis normatif* dengan melakukan penelitian kepustakaan. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Selanjutnya data diolah dan disajikan secara *deskriptif kualitatif*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Penyelesaian Sengketa Keputusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg Dan Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020 /PN.Pdg

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, hakim dalam memutuskan penyelesaian sengketa keputusan hubungan kerja secara sepihak pada putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/ PN.Pdg dengan pertimbangan yuridis dan non yuridis. Pertimbangan yuridis yaitu berdasarkan dalil gugatan penggugat dan dalil jawaban tergugat serta keterangan saksi-saksi yang dikuatkan dengan Slip gaji dan histori BPJS dan Kartu BPJS maka terbukti antara penggugat dengan tergugat mempunyai hubungan. Majelis hakim berpendapat masa kerja penggugat sesuai dengan dalil gugatan penggugat yaitu masa kerja 8 tahun 11 bulan.

Berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan, terbukti hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat adalah didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 tahun.

Ketentuan pada Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) baik lisan maupun tulisan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perusahaan tergugat adalah bergerak di bidang pembibitan atau pembenihan jagung dan penggugat pekerja di bidang processing sebagai Prosesor penerimaan panen atau benih, yang bekerja selama 6 hari kerja setiap minggunya terhitung mulai pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 16.00 Wib, maka majelis hakim berpendapat pekerjaan penggugat adalah merupakan pekerjaan tetap dan pokok (*core bussiness*) di perusahaan tergugat, yang terbukti tidak terputus-putus dan merupakan suatu bagian proses produksi perusahaan tergugat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur sistem pembayaran upah pekerja dapat dibayarkan atas dasar perhitungan harian, satuan hasil, potongan atau borongan atau komisi untuk perhitungan pembayaran pesangon, sehingga sistem pembayaran upah bukanlah penentu status

pekerja tetap atau tidak tetap, tetapi berdasarkan waktu dan jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan, terbukti hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat adalah didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 tahun, maka berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus berbentuk tertulis, dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka terbukti hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat adalah didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara lisan dan tidak sesuai Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, status para Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut juga dengan karyawan tetap.

Tergugat tidak membayarkan hak-hak normatif Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak Lain sebesar 15 % berupa Tunjangan Kesehatan dan Perumahan dan Cuti tahunan yang belum diambil.

Majelis hakim berpendapat pengumuman tersebut telah merupakan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak dan tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial batal demi hukum sesuai Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka hakim dalam putusannya mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat putus sejak putusan ini dibacakan.

Selanjutnya menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp. 67.837.500,- (Enam puluh tujuh juta delapan ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah); memerintahkan tergugat untuk mengeluarkan Surat Keterangan Pernah Bekerja kepada penggugat, yang pada intinya menyatakan penggugat telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik selama bekerja pada tergugat; menolak gugatan

penggugat untuk selain dan selebihnya dan membebankan kepada negara ongkos perkara sebesar Rp.206.000,- (dua ratus enam ribu rupiah).

Selanjutnya, terkait perkara sengketa pemutusan hubungan kerja sepihak sebagaimana pada putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg yang dilakukan oleh PT. Sukanda Djaya yang beralamat di Jalan By. Pass KM 7 Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat berdasarkan beberapa pertimbangan yuridis dan pertimbangan non yuridis.

Pertimbangan yuridis meliputi perselisihan hubungan industrial antara penggugat dengan tergugat telah dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Padang yang ditindaklanjuti dengan pemanggilan penggugat dan tergugat untuk penyelesaian melalui proses mediasi. Terhadap anjuran mediator Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pemerintah Kota Padang, penggugat menerima anjuran sedangkan tergugat tidak menerima anjuran tersebut.

Berdasarkan dalil gugatan penggugat dan dalil jawaban tergugat serta keterangan saksi maka terbukti antara penggugat dengan tergugat mempunyai hubungan hukum yaitu hubungan kerja bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat atas dasar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara pihak PT. Sukanda Jaya dengan PUK SP.RTMM-FSPSI sebagai wakil semua karyawan.

Tergugat dalam melakukan pemutusan kerja sepihak pada tergugat dilakukan dengan alasan bahwa tergugat telah melanggar perjanjian kerja bersama. Pada tanggal 30 April 2020 penggugat tidak mengantar barang Susu full cream ke Mutiara Store Swalayan di Bukittinggi sebanyak 30 karton dan ke Toko Mely Mark di Payakumbuh sebanyak 20 karton, tetapi barang tersebut dijual ke Toko lain bernama Abas. Penggugat mengakui bahwa benar uang penjualan barang Susu full Cream tanggal 30 April 2020 sebanyak 50 karton ke Toko Abas dan disetorkan penggugat ke perusahaan pada tanggal 14 Mei 2020.

Atas perbuatan tersebut, penggugat telah membuat Surat Pernyataan atas kesalahannya melakukan transaksi penjualan barang berupa tidak sesuai dengan Faktur penjualan yang ditentukan tergugat, kinerja Penggugat dinilai kurang baik dan kepada Penggugat telah diberikan Surat Peringatan III oleh tergugat pada tanggal 14 Mei 2020.

Pada tanggal 20 Mei 2020 tergugat melakukan PHK sepihak secara tertulis kepada Penggugat dalam kasus pelanggaran yang sama, namun penggugat menolak di PHK tanpa diberikan uang pesangon dan hak-hak lainnya, dan penggugat menuntut tergugat agar membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada penggugat.

Tergugat setelah diberikan hukuman atau sanksi berupa SP. III tanggal 14 Mei 2020 atas kesalahannya, kemudian tergugat tanggal 20 Mei 2020 mengulangi memberikan sanksi kepada penggugat terhadap objek kesalahan yang sama, tetapi sanksinya berbeda yaitu berupa sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui Surat No: 01/HRD-Sket/V/2020 tertanggal 20 Mei 2020, sehingga dengan demikian tergugat telah menghukum penggugat sebanyak 2 (dua) kali terhadap objek kesalahan yang sama, pada hal sesuai ketentuan perusahaan pada Pasal 18 ayat (1) huruf (b) PKB PT. Sukanda Jaya sanksi SP.III berlaku selama 6 (enam) bulan dan Penggugat sedang menjalani sanksi tersebut, dalam masa penggugat menjalani sanksi SP.III kemudian tergugat memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada penggugat, menurut

pendapat Majelis Hakim alasan tergugat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 18 ayat (1) huruf (b) PKB PT. Sukanda Jaya, sehingga sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh tergugat kepada penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan tergugat kepada penggugat sebagaimana diuraikan di atas tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 18 ayat (1) huruf (b) PKB PT. Sukanda Jaya, dan juga bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
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.

Setelah penggugat diberikan sanksi SP.III, dan bilamana menganggap hubungan kerja sudah tidak kondusif dan tidak memungkinkan lagi untuk melanjutkan hubungan kerja, maka sejogya dalam upaya mengakhiri hubungan kerja harus dirundingkan kembali terlebih dahulu, bilamana perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha (tergugat) hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPhi).

Dalam perkara pada Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg, terdapat pertimbangan non yuridis oleh hakim yaitu penggugat yang selama ini telah berkontribusi dan mendedikasikan diri secara maksimal bekerja pada tergugat, selanjutnya penggugat juga merupakan kepala keluarga dimana istrinya sedang hamil tua sehingga membutuhkan biaya yang cukup banyak.

Berpijak pada teori keadilan yang diketengahkan oleh Plato yang berpendapat bahwa keadilan adalah di luar kemampuan manusia biasa. Sumber ketidakadilan adalah adanya perubahan dalam masyarakat. Masyarakat memiliki elemen-elemen prinsipal yang harus dipertahankan. Dari elemen-elemen prinsipal tersebut elemen-elemen lainnya dapat diturunkan, misalnya kelas penguasa punya monopoli terhadap semua hal seperti keuntungan dan latihan militer, dan hak memiliki senjata dan menerima semua bentuk pendidikan, tetapi kelas penguasa ini tidak diperkenankan berpartisipasi dalam aktivitas perekonomian, terutama dalam usaha mencari penghasilan. Harus ada sensor terhadap semua aktivitas intelektual kelas penguasa, dan propaganda terus-menerus yang bertujuan untuk menyeragamkan pikiran-pikiran mereka. Semua inovasi dalam pendidikan, peraturan, dan agama harus dicegah atau ditekan. Negara harus bersifat mandiri (*self-sufficient*).

Hakim dalam memutus penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan PT. Citra Nusantara Mandiri Solok serta perkara pemutusan kerja sepihak yang

telah dilakukan oleh PT. Sukanda Djaya Jalan By. Pass KM 7 Kota Padang telah mencerminkan keadilan, dimana hakim dalam putusannya yang disertai dengan pertimbangan-pertimbangan hukum. Hakim dalam memutus perkara ini tidak berpihak kepada salah satu pihak dan tidak dipengaruhi atau diintervensi oleh pihak manapun.

Adapun hakim dalam memutus kedua perkara ini berdasarkan fakta-fakta yang terungkap di persidangan yang didukung dengan alat bukti yang slaign berkesesuaian di pengadilan .

Dalam menjatuhkan putusan, hakim melihat keadaan pihak yang berperkara, baik penggugat maupun tergugat. Pada landasan filsafat yang mendasar dengan mempertimbangkan segala aspek yang berkaitan dengan pokok perkara yang disengketakan yang kemudian mencari perundang-undangan yang relevan dengan pokok perkara yang disengketakan sebagai dasar hukum dalam penjatuhan putusan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam pertimbangan hakim telah didasarkan pada motivasi yang jelas untuk menegakkan hukum dan memberikan keadilan bagi para pihak yang berperkara.

Dalam penelitian ini menggunakan teori perjanjian yang dikemukakan oleh Subekti, yang menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Suatu perjanjian agar mempunyai kekuatan mengikat dalam pelaksanaannya, tentunya harus memenuhi syarat sahnya perjanjian.

Syarat sahnya perjanjian telah jelas diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Syarat sahnya perjanjian yang dimaksud adalah adanya kesepakatan dari mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, adanya suatu hal tertentu, dan adanya suatu sebab yang halal. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian terkait dengan kata sepakat, adalah persesuaian kehendak antara dua pihak yaitu apa yang dikehendaki oleh pihak ke satu juga dikehendaki oleh pihak lain dan kedua kehendak tersebut menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diadopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata, dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal ini, di persidangan terbukti adanya perjanjian kerja antara penggugat dan tergugat. Dimana berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan terbukti hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat yang didasarkan pada perjanjian kerja lisan dan berlangsung lebih dari 3 tahun, maka berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus berbentuk tertulis, dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat adalah didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara lisan sehingga berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan status para penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut juga dengan karyawan tetap. Perjanjian kerja antara penggugat dan tergugat adalah sah karena telah memenuhi syarat-syarat sah suatu perjanjian.

Selanjutnya, terkait perjanjian kerja pada putusan Nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg, antara penggugat dengan tergugat terdapat perjanjian kerja yang merupakan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disepakati antara pihak PT. Sukanda Jaya dengan PUK SP.RTMM-FSPSI sebagai wakil semua karyawan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selanjutnya, menurut teori perlindungan hukum yang digagas oleh Satjipto Rahardjo, yang mengatakan bahwa perlindungan adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Sehingga di dalam perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi manusia.

Dalam hal ini, pada perkara penyelesaian perselisihan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Citra Nusantara Mandiri Solok dan PT. Sukanda Jaya terhadap para penggugat yang merupakan karyawan dari masing-masing perusahaan, negara telah memberikan perlindungan hukum terhadap para penggugat yang telah dilakukan pemutusan kerja sepihak. Sehingga hakim dengan beberapa pertimbangan telah mengabulkan apa saja yang menjadi hak-hak dari penggugat. Hal tersebut dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi penggugat yang telah dilanggar hak-hak normatifnya pada saat setelah dilakukan pemutusan kerja sepihak oleh tergugat.

Negara juga telah memberikan perlindungan hukum terhadap penggugat dengan adanya Undang-undang tentang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHHI) yang bertujuan agar perusahaan tidak sewenang-wenang melakukan pemutusan kerja kepada karyawan-karyawannya.

Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Telah Mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg Dan Putusan Nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian pada putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg maka pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tersebut menimbulkan akibat hukum bagi perusahaan itu sendiri. Adapaun konsekuensi tersebut meliputi akibat hukum dan akibat non hukum.

Akibat hukum meliputi tergugat diwajibkan membayar hak-hak penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak lainnya sebesar 15 % sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejumlah Rp. 67.837.500,- (enam puluh tujuh juta delapan ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah).

Adapun Pasal 164 tersebut menyatakan bahwa:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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).

Pemberian uang pesangon tersebut mengingat penggugat merupakan karyawan di perusahaan tergugat pada bagian processing, yang mana penggugat dihitung sebagai karyawan tetap (pekerja tetap) dengan masa kerja mulai bulan September 2010 sampai dengan 26 Agustus 2019 atau dihitung selama 8 (delapan) tahun 11 (sebelas) bulan dengan jabatan terakhir Profesor penerimaan panen atau benih dan menerima gaji atau upah terakhir sebesar Rp. 2.250.000,- (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). Tergugat tidak membayarkan hak-hak normatif Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak Lain sebesar 15 % berupa Tunjangan Kesehatan dan Perumahan dan Cuti tahunan yang belum diambil.

Perusahaan tergugat harus bertanggungjawab untuk membayarkan hak-hak penggugat sebelumnya dengan Direksi terdahulu, berdasarkan bukti T-4 tentang CV (*Curriculum Vitae*) dan para penggugat meminta kembali untuk dipekerjakan kepada tergugat selaku direktur baru dan atas hal tersebut tergugat menerima kembali para penggugat bekerja dengan terhitung mulai

bekerja kembali pada tanggal 2 Januari 2018 berdasarkan *Curriculum Vitea* (CV) yang dibuat pengugat pada saat mulai bekerja di PT. Citra Nusantara Mandiri Solok di bawah pimpinan direksi yang baru yaitu tergugat.

Selanjutnya, pengumuman yang dikeluarkan oleh perusahaan tergugat tersebut telah merupakan Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak dan tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum sesuai Pasal 155 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Hal ini merujuk pada bukti T-5 tentang Pengumuman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 26 Agustus 2019, yang ditempelkan pada lingkungan perusahaan yang menyatakan bahwa terhitung hari Senin Tanggal 26 Agustus 2019 Karyawan atau Karyawati *Processing* diberhentikan (PHK).

Perusahaan juga diwajibkan oleh Hakim untuk mengeluarkan Surat Keterangan Pernah Bekerja kepada penggugat, yang pada intinya menyatakan penggugat telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik selama bekerja pada perusahaan tergugat.

Dengan adanya konsekuensi ini, maka petitum angka 5 tersebut dikabulkan oleh majelis hakim, dimana hakim berpendapat permohonan *aquo logis* dan masuk akal sehingga dapat dikabulkan dengan memerintahkan Tergugat untuk mengeluarkan Surat Keterangan Pernah Bekerja kepada Penggugat.

Setiap pekerja atau buruh berhak atas pengakuan dari pihak pengusaha, dimana pengalaman kerja tersebut dapat menjadi pelengkap portofolio rekam jejak dan prestasi pekerja atau buruh dalam menempuh karir hidupnya di tempat lain. Oleh karena itu surat pengalaman bekerja adalah merupakan suatu hak normatif seorang mantan pekerja atau buruh sekaligus merupakan sebuah kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya ketika mantan pekerja atau buruh memintanya.

Selanjutnya, akibat hukum yang diterima oleh PT. Sukanda Jaya sebagaimana Putusan Nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg meliputi, tergugat diwajibkan membayar hak-hak normatif penggugat berupa uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Penggantian hak-hak lainnya sebesar Rp. 46.955.333.

Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh tergugat kepada penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, karena tergugat setelah diberikan sanksi berupa SP. III tanggal 14 Mei 2020 atas kesalahannya, kemudian tergugat tanggal 20 Mei 2020 mengulangi memberikan sanksi kepada Penggugat terhadap objek kesalahan yang sama, tetapi sanksinya berbeda yaitu berupa sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga dengan demikian Tergugat telah menghukum Penggugat sebanyak 2 (dua) kali terhadap objek kesalahan yang sama.

Hubungan antara penggugat dan tergugat sudah tidak harmonis dan sudah tidak dimungkinkan untuk dilanjutkan, maka berdasarkan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim menetapkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara tergugat dan penggugat sudah sah secara hukum.

Selanjutnya, tergugat diperintahkan oleh hakim untuk memberikan surat keterangan pernah bekerja pada PT. Sukanda Djaya kepada penggugat.

Berpijak pada teori keadilan Plato yang menyatakan bahwa keadilan juga dipahami secara metafisis keberadaannya sebagai kualitas atau fungsi makhluk super manusia, yang sifatnya tidak dapat diamati oleh manusia. Konsekuensinya ialah, bahwa realisasi keadilan digeser ke dunia lain, di luar pengalaman manusia; dan akal manusia yang esensial bagi keadilan tunduk pada cara-cara Tuhan yang tidak dapat diubah atau keputusan-keputusan Tuhan yang tidak dapat diduga.

Adapun akibat hukum yang telah diperintahkan oleh hakim bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak sebagaimana pada putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg dan putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020 /PN Pdg, telah mencerminkan keadilan yang mana hakim memerintahkan tergugat untuk melaksanakan kewajibannya kepada penggugat yang terbukti dilakukan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh tergugat. Hakim dalam hal ini tidak berpihak kepada salah satu pihak saja, hakim di sini telah memberikan sanksi bagi tergugat sesuai dengan fakta-fakta yang ditemukan di persidangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertimbangan hakim pada putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg berpijak pada Pasal 164 ayat (3), dimana pemutusan hubungan kerja sepihak dilakukan bukan disebabkan adanya kerugian perusahaan sehingga majelis hakim mewajibkan perusahaan membayar pesangon. Selanjutnya, dalam putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pdg, majelis hakim menimbang perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 161 dan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana berdasarkan alat bukti yang diajukan penggugat, perusahaan langsung mengeluarkan SP III dimana perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Konsekuensi akibat hukum bagi perusahaan yang telah mengadakan pemutusan hubungan kerja sepihak pada kedua putusan tersebut perusahaan wajib membayar hak-hak penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lainnya dan majelis hakim memerintahkan perusahaan mengeluarkan surat keterangan pernah bekerja kepada penggugat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Alumni, Bandung, 1978
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Bandung, 2009
- Ahmad Rifa'i, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Prespektif Hukum Progresif*, Jakarta. Sinar Grafika, 2011

- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2011
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- H. Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- H. Zainuddin Mappong, *Eksekusi Putusan Serta Merta (Proses Gugatan Dan Cara Membuat Putusan Serta Pelaksanaan Eksekusi Dalam Perkara Perdata)*, Tunggal Mandiri Publishing, Malang, 2002
- Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet.ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1985
- Karl R. Popper, *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya, (The Open Society and Its Enemy)*, diterjemahkan oleh: Uzair Fauzan, Cetakan I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002
- Lilik Mulyadi, *Kompilasi Hukum Pidana dalam Perspektif Teoritis dan Praktek Peradilan*, Mandar Maju, 2007
- Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004
- Mujahid A. Latief, *Kebijakan Reformasi Hukum: Suatu Rekomendasi (jilid II)*, Komisi Hukum Nasional RI, Jakarta, 2007
- R. Subekti, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2002
- R. Soepomo, *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*, cet. 13 PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1994
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Cet.ke-1, Visimedia, Jakarta, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2006
- Subekti, *Hukum Acara Perdata*, Bandung, Bina Cipta, 1989
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty Yogyakarta, 2002
- T. Hamid, *Hukum Acara Perdata serta Susunan dan Kekuasaan Pengadilan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1989
- W. Friedmann, *Teori dan Filsafat Hukum, (Legal Theori)*, Susunan I, diterjemahkan oleh Mohamad Arifin, Cetakan kedua, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata);

HIR.RBg;

Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa;

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Permenakertrans RI Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Selat Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017