

# ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK TERHADAP PEKERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK SESUAI PENGATURAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Deva Wahyu Natanael<sup>1</sup>, Rr. Ani Wijayati<sup>2</sup>, Mawar Sitohang<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia

<sup>2</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

<sup>3</sup> Faculty of Law, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia.

---

**Abstract:** *The termination of employment experienced by Syamsul Bachri Nasution, as the Plaintiff, was laid off unilaterally by the Company PT Armada Prima Nusantara as the Defendant. This case has been ongoing at the Jambi District Court and has permanent legal force as stated in Decision Number: 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb on September 15 2021. In this case the Plaintiff was accused of committing an act that defamed the company's name, so the Plaintiff reporting the Defendant to the Labor Inspectorate regarding the Defendant's policies and actions which reduced the Plaintiff's salary which was not in accordance with the provisions. This type of research is normative juridical research, which focuses on the analysis of the legal rules that apply in a particular legal system. The data source in this research is in the form of secondary data or literature study. Literature study uses primary, secondary and tertiary legal materials. The analytical method used is the normative juridical method, namely research by describing the conditions and facts about the research object. The research results show that legal protection for workers who experience unilateral layoffs by the PT Armada Prima Nusantara Company is as stated in Decision Number: 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb at the Jambi Jo District Court. Cassation Decision Number 223/K/Pdt.Sus-PHI/2022, namely that as a form of legal protection, the District Court Panel of Judges ordered the Defendant to pay the Plaintiff in accordance with the provisions of Article 40 Paragraph (2), Paragraph (3) and Paragraph (4) PP/35/2021 concerning the right to severance pay, service award pay, and compensation for rights amounting to Rp. 66,310,300 as a form of legal protection for the rights of workers who are disadvantaged.*

**Keywords:** *termination of employment; policies; legal protection.*

How to Site: Deva Wahyu Natanael, Rr. Ani Wijayati, Mawar Sitohang (2024). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Karena Pelanggaran Bersifat mendesak Sesuai Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal hukum *to-ra*, 10 (Special Issue), pp 342-354. DOI.10.55809

---

## Introduction

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Oleh sebab itu juga maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu masih membutuhkan intervensi dari pemerintah. Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya

hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvutlendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.<sup>1</sup>

Secara yuridis, pekerja/buruh memiliki hak kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun fakta secara sosiologis kedudukan buruh tersubordinasi oleh pemberi kerja dimana pemberi kerja memiliki kewenangan untuk memerintah pekerja/buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan pemberi kerja lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, pekerja/buruh terpaksa bekerja pada orang lain, dan pemberi kerja inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja. Dengan demikian, kedudukan pemberi kerja lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti pemberi kerja bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara buruh dan pemberi kerja memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.<sup>2</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang pekerja dan seorang pemberi kerja, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>3</sup>

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak pemberi kerja untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>4</sup>

Perselisihan dalam interaksi sosial masyarakat sudah menjadi hal yang lazim jika melihat kepada hakikat manusia sendiri, namun perselisihan itu harus memiliki pencegahan dan penyelesaiannya, agar hubungan yang telah berselisih bisa kembali baik-baik saja. Timbulnya perselisihan dalam ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha biasanya terjadi karena adanya rasa tidak puas baik bagi pekerja/buruh terhadap pengusaha maupun pengusaha terhadap pekerja/buruh. Misalnya, pengusaha memberi kebijakan dan peraturan yang mereka rasa akan diterima oleh pekerjanya, namun pekerja/buruh yang bersangkutan memiliki pandangan yang berbeda-beda terhadap kebijakan yang diberikan pengusaha. Ada sebagian pekerja/buruh yang menerima kebijakan dengan sukarela dan ada yang menolak. Pokok pangkal

---

<sup>1</sup> Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 18.

<sup>2</sup> Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 50.

<sup>3</sup> Iman Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 1.

<sup>4</sup> Zainal Asikin, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 51.

ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah seperti pengupahan; jaminan sosial; perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian atau menyimpang; daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; serta adanya masalah pribadi.<sup>5</sup>

Akibat dari perselisihan pun dapat menimbulkan kerugian pada si pekerja, yaitu berujung mendapatkan pemutusan hubungan kerja dari si pemberi kerja atau perusahaan. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat: "PHK") merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah PHK dapat menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.<sup>6</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan permasalahan yang pelik karena terkait dengan permasalahan finansial dan kehidupan bagi pekerja yang terkena PHK. Permasalahan ekonomi akibat PHK akan menyebabkan pekerja kehilangan pendapatan yang seharusnya mereka terima sebelum adanya PHK. Tentu saja hal ini akan memberikan tantangan baru bagi angkatan kerja, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dan semakin mahal biaya kebutuhan pokok, yang akan sangat sulit ditanggung oleh pekerja/buruh jika ia terpaksa menerima penghasilan yang lebih sedikit. Untuk masalah psikologis yang berkaitan dengan kehilangan status seseorang. Secara lebih luas, hal ini dapat menyebabkan masalah kejahatan dan pengangguran menyebar ke dalam. Tentu saja, meningkatnya angka pengangguran di Indonesia dan meningkatnya aktivitas kriminal memberikan dampak buruk bagi bangsa Indonesia.

Penelitian yang diangkat yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh Syamsul Bachri Nasution, dimana ia mendapatkan PHK secara sepihak oleh Pihak Perusahaan PT Armada Prima Nusantara. Kasus ini telah berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dan telah berkekuatan hukum tetap sebagaimana dalam Putusan Nomor: 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb Tanggal 15 September 2021. Dimana Syamsul Bachri Nasution selaku Pihak Penggugat dan PT Armada Prima Nusantara selaku Pihak Tergugat. Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut Penggugat meminta hak-hak nya selama bekerja dan Penggugat merasa diperlakukan sewenang-wenang serta tidak terima atas PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, oleh karena itu Penggugat memohon bantuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jambi, dan telah diupayakan penyelesaian secara musyawarah mufakat, namun kedua belah pihak tetap pada pendiriannya masing masing.

---

<sup>5</sup> Gunawi Kartasapoetra, 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 246.

<sup>6</sup> H. Zainal Asikin, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 1.

Dalam hal ini Penggugat dituduh melakukan perbuatan yang mencemarkan nama perusahaan, namun menurut Penggugat hal tersebut bukanlah mencemarkan nama perusahaan akan tetapi menuntut hak-hak yang seharusnya diberikan oleh Perusahaan kepada pekerja, maka Penggugat sebelumnya telah melaporkan Tergugat ke Pengawas Ketenagakerjaan atas kebijakan dan tindakan Tergugat yang memotong gaji Penggugat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Ketika hal tersebut dilakukan, Pihak Perusahaan malah melakukan PHK secara sepihak kepada Penggugat dan menuduh Penggugat melakukan pencemaran nama Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak oleh Perusahaan PT Armada Prima Nusantara (Putusan Nomor: 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb Jo. Putusan Kasasi Nomor: 223/K/Pdt.Sus-PHI/2022).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori perlindungan hukum dan teori keadilan sebagai pisau analisa untuk dapat menganalisa rumusan masalah diatas. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

## **Discussion**

### **Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Melakukan Pelanggaran yang Bersifat Mendesak Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan**

KUHPerdata tidak mengatur secara spesifik tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), namun terdapat beberapa pasal yang dapat diinterpretasikan untuk mengatur PHK, yaitu awalnya dikarenakan Perjanjian Kerja lahir karena adanya perikatan, maka berlaku pula ketentuan Pasal 1267, Pasal 1313 sampai dengan Pasal 1320 KUHPerdata. Selain itu juga mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam ketentuan Bab VII A sub bab Perjanjian Kerja pada ketentuan Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603w KUHPerdata.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan apabila seorang atau lebih orang mengikatkan diri kepada satu atau lebih orang lain. Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, ada unsur-unsur tertentu yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dianggap sah. Syarat-syarat tersebut meliputi adanya perjanjian antara kedua belah pihak, kesanggupan bertindak, adanya objek perjanjian, dan adanya sebab yang halal. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1603e sampai dengan Pasal 1603w.

Pada ketentuan Pasal 151 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi

pemutusan hubungan kerja. Apabila dengan segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, wajib dirundingkan. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat mem-PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial hal ini termaktub pada ketentuan Pasal 151 Ayat.

Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis disertai alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan PHK dapat diterima dan diberikan keputusan penetapan PHK apabila sudah dirundingkan dan tidak menghasilkan kesepakatan. Penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak diperlukan dalam hal:

1. Pekerja (ketentuan Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan):
  - a. Masih dalam masa percobaan;
  - b. Mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha;
  - c. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
  - d. Mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
  - e. Meninggal dunia.
2. Selanjutnya pada ketentuan Pasal 152 Ayat (1) menyebutkan bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Lanjut pada ketentuan Pasal 152 Ayat (2) disebutkan pula, bahwa permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat (2). Secara khusus Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.
3. Pada ketentuan Pasal 163 Ayat (3) Pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 169 Ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum sesuai pada ketentuan Pasal 153 Ayat (2) dan Pasal 155 Ayat (1), apabila pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja:

1. Melanggar sesuai pada ketentuan Pasal 153 Ayat (1).
2. Tanpa ada penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dapat disimpulkan bahwa pada ketentuan Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 merupakan falsafah PHK yang harus dipedomani oleh semua subjek hubungan industrial, yaitu pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah. Hal ini berarti semua pihak harus berperan aktif untuk mencegah terjadinya setiap PHK, terutama pengusaha dan pekerja/buruh. Demikian pula serikat pekerja harus ikut membantu terwujudnya kondisi sosiologis dan psikologis secara kondusif dan harmonis dalam lingkungan kerjanya.

Sebagaimana pada ketentuan Pasal 170 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 Ayat (3) dan ketentuan Pasal 168, kecuali Pasal 158 Ayat (1), Pasal 160 Ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169, maka dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13/Men/SJ-HK/1/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka pasal-pasal di atas tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya, diatur bahwa untuk PHK oleh pengusaha karena alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat eks ketentuan Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hu-kum tetap (*inkracht van gewijsde*).<sup>7</sup>

Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses peradilan pidana terlebih dahulu dengan cara mengadukan pekerja yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan, baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa bagaimanapun jika antara pengusaha dan pekerja menempuh jalur pidana baru kemudian ke pengadilan hubungan industrial, tentu proses tersebut sangat melelahkan dan menyita waktu. Dalam kasus tertentu yang masih dalam batas toleransi bagi pengusaha lebih baik konsentrasi pada urusan perusahaannya, sebaliknya juga bagi pekerja lebih baik cepat selesai urusan PHK-nya dan dapat segera mencari pekerjaan baru di tempat lain.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 151, menekankan upaya bersama pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-4, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Batu Kajang, hlm. 185.

meminimalkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila PHK tidak terhindarkan, pengusaha wajib menyampaikan maksud dan alasannya kepada pekerja dan/atau serikat pekerja.

Pada ketentuan Pasal ini memprioritaskan kesejahteraan pekerja. Jika perusahaan dihadapkan pada permasalahan, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus berupaya bersama untuk menghindari PHK agar tidak memperparah situasi pekerja dan keluarganya. Namun, apabila PHK tak terhindarkan, pengusaha wajib menyampaikan alasannya kepada pekerja.<sup>8</sup>

Pada ketentuan Pasal 151 Ayat (3) disebutkan bahwa dalam hal pekerja telah diberitahukan dan pekerja menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/ atau serikat pekerja.

Pada ketentuan Pasal 151 Ayat (4), intinya menyatakan bahwa dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja dapat juga terjadi karena kemauan dari pekerja. Dalam hal ini perusahaan atau pengusaha tidak perlu memberitahukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 151A Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai tidak perlunya dilakukan pemberitahuan kepada serikat pekerja apabila peristiwanya sebagai berikut:

1. “pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
2. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungannya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
3. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
4. pekerja/buruh meninggal dunia.”

Apabila diperhatikan isi dari pada ketentuan Pasal 151A di atas sebenarnya tidak diperlukan dikarenakan PHK sebagaimana disebutkan tersebut merupakan suatu kewajaran yang tanpa diberitahu pun pekerja dan pengusaha sudah mengetahui dari awal.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan: berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

---

<sup>8</sup> Beni Ahmad Saebani, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 129.

Pengusaha dilarang melakukan PIHK kepada pekerja yang mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan. Demikian pula, perusahaan dilarang melakukan PHK kepada pekerja yang mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau karena alasan pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>9</sup>

Sebab-sebab Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat: "PP/35/2021") secara detailnya dapat dilihat pada ketentuan Pasal 36. Dapat disimpulkan bahwa pada ketentuan Pasal 36 PP 35/2021 memberikan batasan yang jelas tentang alasan-alasan yang dapat menjadi dasar PHK. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang.

Selanjutnya pada Bagian Penjelasan pada ketentuan Pasal 52, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga Pekerja/Buruh kembali melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa walaupun pekerja melakukan pelanggaran, pihak Perusahaan haruslah mengikuti prosedur atau Langkah-langkah dalam melakukan PHK yaitu dengan menerbitkan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua dan apabila masih diulangi oleh si pekerja, maka pada surat peringatan ketiga (terakhir) barulah Pihak Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja.

Berdasarkan uraian yang diberikan, terdapat beberapa poin penting terkait pelanggaran bersifat mendesak yang dapat langsung menyebabkan PHK, yaitu dimana pelanggaran bersifat mendesak berarti pelanggaran yang dilakukan memiliki dampak negatif yang signifikan dan langsung terhadap operasional perusahaan, keselamatan pekerja, atau reputasi perusahaan. Pelanggaran ini juga dapat dikategorikan sebagai akibat yang menimbulkan kerugian finansial, membahayakan keselamatan, atau merusak citra perusahaan. Ketentuan mengenai pelanggaran bersifat mendesak yang dapat langsung menyebabkan PHK bertujuan untuk melindungi perusahaan dari kerugian dan menjaga kondusifitas lingkungan kerja.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan PT Armada Prima Nusantara**

Sengketa ini merupakan sengketa terkait pekerja yang mengalami PHK Secara Sepihak oleh Perusahaan atau dalam istilah terbaru menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun

---

<sup>9</sup> Beni Ahmad Saebani, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 130.

2020 Jo. PP/35/2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebut dengan istilah Pelanggaran Bersifat Mendesak.<sup>10</sup> Dimana pihak-pihak yang bersengketa adalah Syamsul Bachrin Nasution selaku Penggugat/sebelumnya bekerja di PT Armada Prima Nusantara dengan PT Armada Prima Nusantara selaku Tergugat. Adapun tentang duduk perkara melalui Putusan Pengadilan Negeri Jambi No. 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb pada tanggal 09 Juni 2021.

Adapun Majelis Hakim dalam Amar Putusannya dalam Putusan Nomor: 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb yaitu menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya, mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan alasan pekerja memasuki usia Pensiun terhitung mulai tanggal 27 Februari 2021, menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak secara hukum sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus yaitu uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp. 55.195.000, menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya, dan membebankan biaya perkara yang timbul dalam penyelesaian perkara ini sejumlah Rp. 410.000.

Kemudian Majelis Hakim dalam Amar Putusannya dalam Putusan Kasasi Nomor: 223/K/Pdt.Sus-PHI/2022 yaitu menolak Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi PT Armada Prima Nusantara dan membebankan biaya perkara kepada Negara. Mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hal tersebut dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam upaya penyelesaian sengketa, proses atau prosedural penyelesaian permasalahan hubungan industrial meliputi tiga langkah utama, yaitu perundingan bipartit, kerja sama tripartit, dan upaya hukum dengan mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagaimana pada ketentuan Pasal 7 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setelah perundingan bipartit menghasilkan kesepakatan, para pihak melanjutkan untuk membuat kesepakatan bersama, yang kemudian mereka tandatangani. Kesepakatan bersama mempunyai kekuatan hukum dan harus ditegakkan oleh para pihak yang terlibat.

Selanjutnya, sesuai pada ketentuan Pasal 7 Ayat (3) dan (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perjanjian bersama perlu dicatat secara resmi dengan cara menyerahkannya kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum dimana para pihak pada mulanya menyetujui syarat-syarat perjanjian bersama. Apabila salah satu

---

<sup>10</sup> Lihat Ketentuan Pasal 36, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

pihak tidak melaksanakan perjanjian, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Jika perundingan antara dua pihak gagal, permasalahan perburuhan dapat diselesaikan melalui perundingan yang melibatkan tiga pihak. Perundingan tripartit mengacu pada proses di mana tiga pihak terlibat dalam diskusi dan negosiasi untuk mencapai kesepakatan atau menyelesaikan masalah tertentu. Perundingan tripartit adalah proses penyelesaian permasalahan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dengan bantuan fasilitator pihak ketiga. Perundingan tripartit dapat dilakukan melalui metode mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Hal tersebut sesuai aturan yang tercantum pada ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mediasi dilakukan untuk menyelesaikan konflik terkait hak, kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini melibatkan diskusi yang difasilitasi serta dipimpin oleh seorang mediator netral yang ditunjuk oleh badan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di wilayah kabupaten atau kota. Setelah mediasi, jika tercapai kesepakatan maka mediator akan menyaksikan tanda tangan para pihak pada kesepakatan bersama. Para pihak selanjutnya akan mendaftarkan perjanjian tersebut pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat perjanjian itu dibuat, setelah itu akan diterbitkan akta sebagai bukti pendaftaran. Hal tersebut tercantum pada ketentuan Pasal 13 Ayat (1) Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun dasar hukum yang digunakan oleh Tergugat pada tingkat Pengadilan Negeri dapat dianggap sebagai dasar hukum yang sangat keliru, karena Tergugat dalam alasan-alasan atau eksepsinya dengan menggunakan ketentuan Pasal 158 Ayat (1) huruf a dan huruf i yaitu melakukan pencurian atau penggelapan barang milik aset perusahaan serta membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali dianggap untuk kepentingan negara. Sebagaimana diketahui bahwa dasar hukum tersebut sudah tidak berlaku lagi sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 012/PUU-I/2003 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Seharusnya Tergugat menggunakan hukum positif yang berlaku sesuai dengan prinsip *ius constitutum*. Seharusnya Penggugat menggunakan peraturan yang berlaku dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta aturan turunannya yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal ini juga dapat dianalisis bahwa tindakan yang dilakukan oleh Penggugat bukanlah tindakan yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak, sebagaimana telah diuraikan dalam sub bab sebelumnya bahwa dijelaskan bahwa Siapa pun yang dinyatakan bersalah melakukan pelanggaran serius yang dianggap "mendesak" oleh perusahaan, hubungan kerjanya dapat diputus tanpa pemberitahuan lebih lanjut. Berikut ini adalah contoh jenis

pelanggaran yang dapat dilihat pada ketentuan penjelasan Pasal 52 Ayat (2) PP/35/2021 seperti pencurian, penggelapan, atau penipuan yang melibatkan aset Perusahaan merupakan contoh pelanggaran kepercayaan dan integritas.

Hal lainnya yaitu memberikan informasi yang tidak benar atau menyesatkan kepada Perusahaan dan dapat merugikan bisnis. Sebagaimana melalui Putusan Pengadilan Negeri di atas tidak ada dalil-dalil yang menyebutkan perbuatan apa yang dilakukan oleh Penggugat sehingga merugikan pihak Perusahaan. Penggugat juga tidak ada membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan (kecuali untuk kepentingan negara). Selanjutnya dalam dalil dalil nya baik oleh Penggugat maupun Tergugat tidak ada menyebutkan perilaku bermasalah di tempat kerja baik antara Penggugat selaku Pekerja dengan Pekerja lainnya maupun antara Penggugat selaku Pekerja dengan Pihak Perusahaan.

Penggugat juga tidak pernah melakukan hal-hal tindak pidana atau perbuatan melanggar hukum seperti:

1. Membawa diri dalam keadaan mabuk atau mabuk ke kantor.
2. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
3. Mengintimidasi, melecehkan, mengancam, atau menganiaya rekan kerja atau majikan.
4. Kerusakan yang disengaja, atau membahayakan aset Perusahaan yang dapat merugikan Perusahaan atau Pekerja lainnya.
5. Secara sengaja atau tidak sengaja membahayakan rekan kerja atau majikan dalam pekerjaan.
6. Terlibat dalam aktivitas tindak pidana lain di dalam Perusahaan yang dapat diancam hukuman penjara lima tahun atau lebih.

Dalam hal ini juga dapat dianalisis bahwa Tergugat sangatlah tidak patut secara hukum, karena tidak memberikan hak-hak Penggugat untuk menikmati hasil jerih payah dari uang pesangon dan hak lainnya sebagaimana ditetapkan dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Maka sudah sepatutnya menurut hukum, Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat setiap bulannya terhitung dimulai dari Penggugat tidak bekerja lagi sampai dengan perkara ini memperoleh kekuatan hukum tetap, hal ini sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, dimana pada intinya menyebutkan bahwa pekerja berhak menerima upah selama proses PHK yang belum memiliki kekuatan hukum yang tetap. Dimana diketahui pula Upaya perdamaian tidak berhasil dan PHK secara sepihak oleh Perusahaan dianggap tidak beralasan hukum.

Dalam amar putusannya majelis hakim mempertimbangkan mengenai prosedural penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tergugat merasa bahwa penanganan perselisihan ini tidak prosedural dan Tergugat mempertanyakan mengapa harus ditangani oleh Mediator Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Jambi karena secara kompetensi relatif Tergugat merasa seharusnya hal tersebut ditangani oleh

Mediator Disnakertrans Kabupaten Muaro Jambi. Dalam hal ini Majelis Hakim menganggap bahwa baik di kabupaten ataupun di kota adalah sah sebagaimana dalam repliknya Penggugat menanggapi dan mendalilkan bahwa benar Penggugat membuat pengaduan mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi dengan pertimbangan bahwa domisili kantor Tergugat berada di Kota Jambi, sedangkan lokasi kerja berada di Talang Duku Kabupaten Muaro Jambi, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa mediasi yang dilakukan oleh Mediator Disnakertrans Provinsi Jambi dan Anjuran yang dikeluarkan adalah sah.

Dapat disimpulkan bahwa pertimbangan dari Majelis Hakim tersebut adalah benar karena sesuai dengan dalil-dalil yang diberikan Penggugat bahwa Tergugat memiliki 2 (dua) kantor, yaitu di Kota Jambi dan di Kabupaten Muara Bajo. Penulis juga berkesimpulan mengenai kompetensi relatif terkait Pejabat Disnaker mana yang berwenang, apakah kabupaten atau kota bukanlah menjadi suatu masalah, karena pada ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa: "Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota".

## Conclusion

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak oleh Perusahaan PT Armada Prima Nusantara sebagaimana dalam Putusan Nomor: 18/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb pada Pengadilan Negeri Jambi *Jo*. Putusan Kasasi Nomor 223/K/Pdt.Sus-PHI/2022 yaitu bahwa sebagai bentuk Perlindungan Hukum Penggugat awalnya melaporkan kepada Disnakertrans Provinsi Jambi, kemudian dilakukan upaya mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, namun upaya tersebut gagal karena Pihak PT Armada Prima Nusantara tidak mengindahkan anjuran dari mediator tersebut, sehingga demi tercapainya perlindungan hukum atas hak-haknya yang dirugikan, Penggugat menggugat PT Armada Prima Nusantara atas dasar gugatan PHK secara sepihak dimana dalam posita gugatannya menjelaskan bahwa PT Armada Prima Nusantara selaku Tergugat bertindak sewenang-wenang dengan tidak memperhatikan hak-hak Penggugat selaku Pekerja yang diberhentikan pada Perusahaan tersebut. Hingga dalam Petitumnya Penggugat dikabulkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri tersebut untuk menghukum Tergugat dengan membayar kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 40 Ayat (2), Ayat (3) dan Ayat (4) PP/35/2021 mengenai hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp. 66.310.300 (enam puluh enam juta tiga ratus sepuluh ribu tiga ratus rupiah) sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang dirugikan. Selanjutnya pada Putusan Kasasi, Tergugat menjadi selaku Pemohon, meminta agar membatalkan permohonan Penggugat selaku Termohon. Namun Majelis Hakim pada tingkat Kasasi menolak permohonan Pemohon/Tegugat dan tetap pada tuntutan Putusan sebelumnya.

## References

- Ahmad Saebani, Beni, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Pustaka Setia, Bandung.
- Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada.
- Bambang, Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Kartasapoetra, Gunawan, 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-4, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Batu Kajang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Rachmad Budiono, Abdul, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Zainal Asikin, H., 2016, *Dasar–Dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.