



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume

4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 2026-2040

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan Nomor 408/Pdt.Sus PHI/2020/PN Mdn)

Nana Kartika

Program Studi Ilmu Hukum

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: [nana@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:nana@dosen.pancabudi.ac.id)

### Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Salah Satu Contoh Kasus Yang Penulis Coba Ambil Mengenai Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon yaitu dalam putusan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Medan dengan Nomor Perkara 408/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon Dengan Nomor Perkara Nomor Perkara 408/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn.Mdn Penulisan ini menggunakan penelitian hukum Normatif, jenis Penelitian hukum ini adalah pustaka dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Penelitian Kepustakaan. Berdasarkan analisa data dapat diambil kesimpulan bahwa Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah Menurut penulis perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK adalah adanya pemberian kompensasi. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Yang Sesuai Dengan Undang-Undang Yang Berlaku Di Indonesia yaitu diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui upaya hukum Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, lalu kemudian Pengadilan Hubungan Industrial

Kata Kunci : Penyelesaian Sengketa, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pesangon

## Abstract

Termination of Employment (PHK) is the termination of employment relations due to certain things that result in the end of rights and obligations between workers and the company. This can happen due to resignation, dismissal by the company or expiration of the contract. One example of a case that the author tries to take regarding industrial relations disputes regarding termination of employment without severance pay is in the decision of the Medan Industrial Relations Court Decision with Case Number 408 / Pdt.Sus-PHI / 2020 / PN Mdn. The purpose of this study is to find out the Settlement of Industrial Relations Disputes regarding Termination of Employment Without Severance with Case Number Case Number 408 / Pdt.Sus-PHI / 2020 / Pn. Mdn This writing uses Normarif legal research, this type of legal research is a library and the data collection technique in this study is using the Literature Research method. Based on data analysis, it can be concluded that legal protection for workers who experience layoffs based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is According to the author, legal protection for the rights of laid-off workers is the provision of compensation. The Termination Procedure in accordance with the applicable law in Indonesia is regulated in Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, where the Termination Procedure must go through legal remedies Bipartite Negotiations, Tripartite Negotiations, and then the Industrial Relations Court

Keyword: Dispute Resolution, Industrial Relations, Termination of Employment, Severance

## PENDAHULUAN

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. Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial.

Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja. (Utami, 2013)

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja adalah "Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak". Sedangkan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan.(Azis et al., 2019)

Perusahaan dan pekerja atau buruh memiliki hubungan yang saling berkaitan dan saling membutuhkan satu dengan yang lain. Pihak perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan usaha yang dibangun dan dilakukan, sedangkan pekerja membutuhkan pengusaha untuk sebagai wadah atau tempat bekerja dan menerima upah atau imbalan sesuai pekerjaan dan kemampuannya. Dalam membangun perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang diinginkan perusahaan, maka setiap pekerja yang ingin bekerja harus memiliki keahlian yang sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Peran pengusaha dan pekerja saling berkaitan dan saling membutuhkan satu dengan yang lain. Serta adanya peran pemerintah diantara pengusaha dan pekerja.(Midah, 2010)

Persoalan dan permasalahan sering terjadi adalah yang berkaitan dengan pengusaha dan pekerja. Permasalahan yang sering timbul salah satunya adanya hak diantara pekerja dan pengusaha yang dirugikan oleh salah satu pihak. Permasalahan pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja. Seharusnya permasalahan diantara pengusaha dan pekerja dapat dihindari dengan cara saling memenuhi hak dan kewajiban diantara kedua pihak.(Ilyas, 2018)

Tidak selamanya Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berintraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutupin kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor 408/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. Dalam perkara tersebut terdapat pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya pesangon terjadi antara Lina Sari Marbun, Sriadi Dan Erwanto selaku Penggugat melawan PT. Victorindo Alam Lestari (Permata Hijau Group) selaku Tergugat.

Kemudian selanjutnya mengenai duduk perkara tersebut diatas adalah bahwa

Tergugat sengaja melakukan Pemberhentian Kerja Sama atas dasar pelanggaran berat adalah bertujuan untuk menghilangkan kewajibannya terhadap pekerja yang notabenehnya sedang/akan menjalani/mendekati usia pension, sehingga akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat berhak mendapatkan Uang Pesangon dan Uang Masa penghargaan Kerja sebagai berikut :

1. Mewajibkan pengusahaterhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sdr. Lina Sari Marbun, Sdr. Ervianto, Sdr. Sriadi untuk membayar kepada PARA pekerja, uang pesangon sebesar Pasal 156 (2), uang penghargaan asa kserja sesuai pasal 156 (3), uang penggantian hak seesuai pasal 156 (4) a, c masing-masing senilai Rp. 208.656.000,- (Dua Ratus Delapan Juta Enam Ratus Lima Puluh enam Ribu Rupiah)
2. Sr. Ervianto (Masa Kerja 25 tahun 64 hari), senilai Rp. 193.200.000,- (Terbilang: Seratus Sembilan Puluh Tiga Juta Dua Ratus ribu Rupiah).
3. Sdr. Sriadi (Masa Kerja 16 tahun 95 hari), senilai Rp. 179.400.000,- (Terbilang: Seratus Tujuh Puluh Sembilan Juta empat Ratus ribu Rupiah). Dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat berdampak kepada pekerja karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja akan kehilangan mata pencahariannya untuk membiayai hidupnya sendiri bahkan keluarganya.(Asyhadie, 2007). Beberapa masyarakat mungkin menganggap PHK tanpa pesangon sebagai tindakan yang tidak adil terhadap pekerja, terutama jika pekerja tersebut telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan dan telah bekerja dalam jangka waktu yang lama. Bagi banyak orang, pesangon merupakan hak pekerja yang harus dilindungi oleh undang-undang untuk memberikan jaminan keuangan bagi mereka yang kehilangan pekerjaan secara tidak adil.

Namun, ada juga pandangan dari perspektif pengusaha atau pengusaha yang dapat mempengaruhi opini masyarakat secara keseluruhan. Beberapa pengusaha mungkin berpendapat bahwa PHK tanpa pesangon diperlukan dalam situasi bisnis tertentu untuk mengurangi biaya dan menjaga daya saing perusahaan. Terkadang, masyarakat mungkin memahami situasi di mana PHK tanpa pesangon dijalankan, seperti ketika perusahaan menghadapi kesulitan finansial serius atau situasi krisis ekonomi yang mengharuskan pemangkasan biaya agar perusahaan tetap beroperasi.

Berikut adalah beberapa pendapat yang mungkin diungkapkan oleh masyarakat terkait PHK tanpa pesangon:

1. Tidak adil bagi pekerja: Masyarakat umumnya akan melihat PHK tanpa pesangon sebagai tindakan yang tidak adil terhadap pekerja. Pesangon sering dianggap sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam perusahaan dan sebagai perlindungan finansial saat mereka mencari pekerjaan baru. Tanpa pesangon, pekerja akan kehilangan sumber pendapatan dan jaminan keuangan yang dibutuhkan untuk menopang kehidupan mereka.
2. Merugikan kestabilan finansial: Tanpa pesangon, pekerja yang di-PHK mungkin menghadapi kesulitan keuangan yang serius. Mereka harus menghadapi tantangan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan membayar tagihan seperti sewa, makanan, dan kesehatan tanpa pendapatan tetap. Hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan finansial, stres, dan kesulitan mencari pekerjaan baru.

Dampak pada ekonomi: PHK tanpa pesangon juga dapat memiliki dampak negatif pada ekonomi secara lebih luas. Jika banyak perusahaan melakukan PHK tanpa memberikan pesangon, maka daya beli masyarakat dapat menurun karena kurangnya pendapatan dan ketersediaan uang. Hal ini dapat berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sosial

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan, atau menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Menurut Husein Umar deskriptif adalah "menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu"(Johnny, 2006) Jenis penelitian pada skripsi ini adalah Yuridis Normatif. Yang dimaksud dengan pendekatan Normatif yakni metode penelitian hukum yang pada prinsipnya dilakukan dengan meneliti terhadap kaidah hukum dalam Perundang-undangan, Yurisprudensi, dan Doktrin yang dilakukan secara kualitatif.(Johnny, 2006)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara Penelitian Kepustakaan (Library Research) atau disebut juga dengan studi dokumen yang meliputi Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, maupun Bahan Hukum Tersier. Penelitian dilakukan dengan membaca beberapa referensi, seperti buku-buku, Undang-Undang, maupun

literatur yang berhubungan dengan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon Dengan Nomor Perkara Nomor Perkara 420/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Mdn

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut teori Keadilan John Rawls, menegaskan keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Kalimat ini lebih menegaskan pada aturan yang elegan dan ekonomis, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar dan tidak sesuai dengan keadilan. Karena hukum atau institusi adalah bagian yang mengatur untuk mewujudkan keadilan. Maka dari itu, apabila terdapat hukum yang melenceng pada keadilan akan terjadi proses yang kesewenang-wenangan dan muncullah penindasan secara struktur dan terus menerus. Dari kalimat kebajikan yang utama menurutnya, maka keadilan tidak bisa ditawarkan atau dinego karena keadilan tersebut adalah nilai yang paten dan tidak bisa ditukar dengan apapun.(Rawls, 2006)

Seperti yang telah dijelaskan secara gamblang pada pemaparan diatas, bahwa John Borden Rawls atau John Rawls menjelaskan keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial. Hukum atau aturan yang mempunyai tugas atas jaminan setiap orang yang ada didalam masyarakat, maka bisa dipastikan bahwa hukum juga mengatur segala aspek kehidupan manusia, atau lebih mengarah pada tatanan sosial. Tanpa menghiraukan tujuan dari hukum sendiri, yakni dari aspek keadilan. Dimana hukum merupakan bagian instrumen atau institusi yang mewujudkan keadilan Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terejawantah dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai pihak yang dalam hubungan industrial berkepentingan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan seluruh kebutuhan hidup lapisan masyarakat.

Pada dasarnya di dalam Peraturan Perundang-Undangan tidak mengatur secara implisit mengenai usia karyawan. Akan tetapi, bila dilihat lebih lanjut setidaknya

terdapat 2 (dua) acuan mengenai usia karyawan yaitu :

1. Pertama, usia pensiun di dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 1995 Pasal 2 menyatakan bahwa usia pensiun secara normal nya yaitu pada usia 55 (lima puluh lima) tahun dan apabila karyawan tersebut tetap dipekerjakan ketika telah melewati batas usia normal pensiun maka batas usia pensiun ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.
2. Kedua, usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai usia pensiun sama sekali tidak diatur secara jelas. Hal ini ketentuannya diatur dalam perjanjian kerja.(Maulana & Santoso, 2021)

Menurut Penulis pada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemberian pesangon dalam Perkara 408/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn yang dilakukan oleh tergugat PT Hijau Pryan Perdana terhadap Para Penggugat yang mengakibatkan para Penggugat tersebut kehilangan pekerjaan. Pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara memberikan surat pemberitahuan 1 (satu) bulan sebelum karyawan tersebut diberhentikan dan apabila dari surat pemberitahuan pihak karyawan ataupun pengusaha tidak mengindahkannya maka selanjutnya dilakukan suatu perundingan dengan para pihak.

Dari perundingan tersebut tidak dihasilkan sebuah kesepakatan maka pihak pengusaha atau Pimpinan perusahaan berhak mengajukan surat permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) disertai dengan dasar alasan mengapa karyawan tersebut di PHK. Kemudian dalam pertimbangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah Para Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana yang dimaksud Pasal 51 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, sehingga hak-hak Para Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Para Penggugat berhak atas uang penggantian hak/uang pisah.

Dalam putusan tersebut mengapa Majelis Hakim tidak mengabulkan lebih, mengingat Majelis mempunyai kekuatan untuk mengabulkan lebih dan ada hak yang belum diterima oleh Penggugat, Penulis berpendapat karena Putusan Majelis Hakim baik dalam tingkat pertama maupun kasasi memikirkan keadilan bagi kedua belah pihak. Bagi Tergugat pun tidak ada jaminan pihak Tergugat sanggup membayar

segala tuntutan Penggugat tanpa mengganggu kinerja dari Perusahaan Tergugat, mengingat tingkat penerimaan Pesangon yang sesuai dengan Undang-Undang pun sangatlah rendah. Lalu jika dilihat dari sisi Penggugat, Penggugat pun sendiri sebenarnya telah menyetujui untuk memutuskan hubungan kerja, meskipun akibat dorongan dari staff Tergugat.

Menurut Penulis, secara yuridis dan normatif, tuntutan Penggugat telah terpenuhi karena pengadilan mengabulkan gugatan, meskipun demikian menurut Penulis perlindungan hukum yang diterima Penggugat masih ada yang terlewatkan karena berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK bagi pekerja seharusnya tidak bisa diputuskan secara langsung tanpa pembayaran berupa tanggungan upah selama setahun, setelah itu barulah Pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya. Oleh karena itu putusan yang dikeluarkan Majelis Hakim meski tidak memberikan segala hak yang dapat diterima, tetapi Majelis Hakim tidak ingin memberikan apa yang tidak diinginkan untuk menghukum Tergugat lebih lanjut. Maka terlihat bahwa putusan dalam Perkara 420/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn atas hasil pertimbangan adalah putusan yang telah seadil-adilnya bagi kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kemanfaatan.

Undang-undang Ketenagakerjaan juga memuat ketentuan-ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh.<sup>13</sup> Dalam hal demikian, maka pekerja/ buruh hanya akan memperoleh uang penggantian hak, namun tidak muang pesangon atau uang penghargaan masa kerja.<sup>14</sup> Pekerja/buruh dalam hal demikian diperkenankan untuk mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja seperti itu ke hadapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>15</sup> Kendati demikian, ketentuan Pasal 158 dan 159 UUK telah dinyatakan batal demi hukum oleh Mahkamah Konstitusi (Putusan No. 012/PUU-I/2003). Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat adanya alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Pasal 158 ayat (1) pada huruf a-j telah merinci jenis-jenis kesalahan berat yang dapat mengakibatkan PHK dan apa yang harus dilakukan oleh pengusaha manakala terjadi kesalahan itu dilakukan oleh pekerja/buruh.

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

1. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan



perusahaan;

3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat menggunakan beberapa alasan, yaitu: pekerja/buruh melakukan kesalahan, pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana dan karena penutupan perusahaan. Sedangkan alasan pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja terhadap pengusaha adalah apabila pengusaha melakukan

kesalahan berat terhadap pekerja. Dalam hal yang dapat dikatakan sebagai tindakan kesalahan berat tersebut dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan lainnya, maka sanksi terakhir yang dapat diberikan adalah surat peringatan ketiga Peraturan Perusahaan, atau dan jika pekerja melakukan kesalahan lagi, maka terhadap pekerja/buruh tersebut dapat dijatuhkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana diterapkan Pasal 161, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
2. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan,

kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama:

3. Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan tersebut, memperoleh 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Meski banyak pihak buruh yang dikabulkan gugatannya di tingkat PHI oleh majelis hakim, tetapi hal tersebut belum memberikan rasa keadilan sehingga buruh tetap melakukan upaya hukum ke tingkat kasasi. Kecenderungan majelis hakim PHI untuk mengabulkan sebagian gugatan yang masuk disebabkan oleh beberapa faktor yang sebelumnya telah dibahas, yakni adanya indikasi salah satu pihak mempengaruhi putusan hakim, atau pembuktian yang lemah. Bahkan, dalam beberapa putusan, terkadang majelis hakim memutus hal yang bukan menjadi permasalahan inti dalam gugatan atau hal yang tidak dimintakan dalam gugatan oleh buruh.

Semenjak Mahkamah Konstitusi (MK) telah menyatakan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dianggap Inkonstitusional maka berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor: 012/PUUI/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, maka pengusaha tidak lagi dapat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja apabila hanya ada dugaan pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan asas praduga tidak bersalah (Presumption of innocence), pengusaha baru dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah terbukti melakukan kesalahan berat termasuk tindak pidana, dengan dikeluarkannya putusan pengadilan negeri yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

Dilihat dari penjelasan di atas yang telah dijabarkan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Tidak terlepas pada hakim di pengadilan hubungan industrial. Kebenaran yang dicari dalam acara perdata adalah kebenaran formil yang didasarkan pada bukti-bukti formal yang ada, serta hakim tidak boleh menjatuhkan putusan diluar yang diminta oleh pihak-pihak yang bersengketa.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diharuskan terdapat Undang-Undang yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan buruh agar tercipta hubungan industrial yang harmonis. Selain itu, Perjanjian kerja menjadi kewajiban yang harus dipenuhi untuk menjamin adanya hubungan kerja antara buruh majikan dan sekaligus

sebagai alas hukum bagi buruh untuk mengadvokasikan haknya jika ke depan terjadi perselisihan dengan pengusaha. Dalam hal lain, peran institusi penegak hukum seperti Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang mengadili kasus-kasus perburuhan agar lebih konsisten menerapkan asas-asas hukum perburuhan.

Penegakan hukum merupakan wujud dari perlindungan hukum dari individu yang sewenang-wenang dengan individu lainnya. Oleh karena itu di dalam hubungan industrial yang memiliki dimensi publik-privat, hakim termasuk dalam perkara PHK akibat kesalahan berat khususnya haruslah memperhatikan kepastian hukum sebagai wujud perlindungan terhadap individu agar meminimalisir terjadinya kesewenang-wenang yang dilakukan oleh salah satu pihak baik itu pengusaha maupun pekerja, dan juga memperhatikan hak-hak yang seharusnya diterima.

Dalam suatu persidangan pertimbangan hakim suatu pengadilan merupakan hal yang sangat menarik untuk di analisis terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam kasus dengan nomor perkara 408/Pdt.SusPHI/2020/PN.Mdn, dimana pertimbangan hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut penulis dapat menyimpulkan beberapa fakta-fakta hukumnya, oleh sebab itu penulis akan menjabarkan secara satupersatu dengan sebagai berikut:

a. Dalam Eksepsi

a) Anjuran Mengandung Cacat Formil

Menimbang, bahwa bukti T-1 tentang daftar hadir para pihak pada perundingan Mediasi tanggal 11 November 2019 yang hadir adalah kuasanya bukan langsung para pekerja sedangkan berdasarkan bukti T-2 pada BAB VII pasal 14 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor : Kep.92/MEN/VI/2004 adalah dasar hukum pengajuan eksepsi Tergugat tentang Anjuran dari Disnaker Pemrov Sumut cacat formil dengan alasan seharusnya para pihak atau principal harus tetap wajib hadir pada saat mediasi, maka Majelis Hakim berpendapat pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus tentang keabsahan Anjuran sehingga eksepsi aquo harus ditolak. Gugatan Para Penggugat kurang pihak (plurium litis consortium)

Bahwa eksepsi Tergugat mengajukan alasan seharusnya PT. Nubika Jaya dan PT. Permata Hijau Sawit dijadikan sebagai pihak oleh Para Penggugat karena Para Penggugat ada yang pernah bekerja pada kedua perusahaan dimaksud, dan memperhatikan keterangan saksi Irwan Jerri Marullam Hutagalung dan Darwin Harahap ada 4 nama perusahaan Tergugat tempat saksi bekerja dan disebut Permata Hijau Group, maka Majelis Hakim

berpendapat bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi ke 4 (empat) perusahaan adalah Group Company adalah perkumpulan dari beberapa perusahaan yang secara tidak langsung diatur oleh satu perusahaan yaitu Permata Hijau Group dan untuk proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang, dan lagi pula kuasa perusahaan Tergugat telah hadir dipersidangan, maka eksepsi aquo tidak dapat diterima dan haruslah ditolak;

b) Gugatan Para Penggugat Kabur (obscuur Libel)

Eksepsi Tergugat mengenai penyebutan nama Perusahaan dalam gugatan Para Penggugat angka 20 yaitu menyebutkan PT. Victorio Alam Lestari yang tidak dikenal di lingkungan perusahaan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat merupakan human error sebagai kesalahan pengetikan sehingga eksepsi mengenai gugatan Para Penggugat kabur (Obscuur Libel) tidak berdasar untuk dikabulkan sehingga harus ditolak untuk seluruhnya.

Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 152/1541-6/DTK/XI/2020 tanggal 30 November 2020 adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dan setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja tersebut maka dapat diketahui pihak Para Penggugat selaku pekerja setelah adanya panggilan klarifikasi (vide bukti P-3) hadir dan Tergugat selaku pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut namun tidak tercapai kesepakatan.

Menimbang pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut ; huruf b "Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan", dan huruf f "Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan";

Menimbang, bahwa berdasarkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2005 yang ditujukan kepada Kepala Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota yang intinya bahwa pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan

mengundurkan diri, pada poin 1 menyatakan bahwa pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan selanjutnya pada poin 4 surat tersebut menyatakan oleh larena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan pasal 156 ayat (4).

Menimbang, bahwa sesuai surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan angka 2 perdata khusus huruf e "Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003), maka pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT);

Menimbang, bahwa para Penggugat dalam gugatannya Petitem angka 5 memohon agar menghukum Pengusaha/Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak putusan perkara a quo berkekuatan hukum tetap, apabila pengusahalalai menjalankan putusan perkata aquo, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 a RV jo. Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 790K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang dalam kaedah hukumnya menyatakan bahwa dwangsom tidak dapat dijatuhkan dalam putusan pembayaran sejumlah uang, oleh karena putusan a quo adalah mengenai pembayaran sejumlah uang, maka petitem ini dinyatakan tidak beralasan sehingga ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas maka dapat diketahui hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sehingga gugatan Para Penggugat ditolak untuk seluruhnya; Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan diatas Rp.150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 192 RBg Juncto Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Para Penggugat yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat di tuliskan sebagai berikut:

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Yang Sesuai Dengan Undang-Undang Yang Berlaku Di Indonesia yaitu diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui upaya hukum Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, lalu kemudian Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi Penyelesaian Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan, apabila tahapan proses Bipartit dan Tripartit tidak dapat menemui titik temu. Permohonan pemeriksaan dilakukan dengan mengajukan Gugatan oleh salah satu pihak yang tidak menerima anjuran yang telah dikeluarkan oleh Mediator ataupun Konsiliator, kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Upaya Pemerintah Untuk Mencegah Dan Mengatasi Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon adalah yaitu :
  - a. Dari segi aturan hukum, baik itu hukum materil juga hukum formal telah ada, namun demikian masih mengandung kelemahan. Karenanya pihak yang kuat dalam hal ini pihak pengusaha masih dapat melakukan terobosan-terobosan untu memanfaatkan aturan hukum untuk kepentingan sepihak. Kita ambil contoh, perihal Pasal 66 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian "outsourcing" adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
  - b. Dalam hal kelembagaan, nyatanya lembaga penyelesaia sengketa hubungan Industrial belum sesuai dengan harapan masyarakat industrial khususnya pekerja/ buruh, karena cenderung mengutamakan PHI segai lembaga litigasi dan kurang memberi peluang pada lembaga non litigasi sebagai lembaga penyelesaian alternatif. Sehingga penerapan asas musyawarah dalam mencari penyelesaian sengketa menjadi menyempit
3. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Pesangon Dalam Perkara Nomor 408/Pdt.Sus- PHI/2020/Pn.Mdn yaitu dalam pertimbangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat adalah

Para Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana yang dimaksud Pasal 51 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, sehingga hak-hak Para Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 huruf a dan b Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Para Penggugat berhak atas uang penggantian hak/uang pisah. Oleh karena itu putusan yang dikeluarkan Majelis Hakim meski tidak memberikan segala hak yang dapat diterima, tetapi Majelis Hakim tidak ingin memberikan apa yang tidak diinginkan untuk menghukum Tergugat lebih lanjut. Maka terlihat bahwa putusan dalam Perkara 408/Pdt.Sus-PHI/2020//PN.Mdn atas hasil pertimbangan adalah putusan yang telah seadil-adilnya bagi kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kemanfaatan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z. (2007). Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10(1), 59–74.
- Ilyas, M. (2018). Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ius Constituendum*, 3(1), 107–124.
- Johnny, I. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Maulana, R. A., & Santoso, I. B. (2021). Analisis Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dikarenakan Alasan Usia. *Perspektif Hukum*, 306–321.
- Midah, A. (2010). *Dinamika & Kajian Teori, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 135.
- Rawls, J. (2006). *Teori Keadilan: Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, terj. Uzair Fauzan Dan Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 28(1), 675–686.