

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus Putusan
Mahkamah Agung Republik Indonesia
Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017)**

Putri Andini¹
Reny Septiani²

Abstract

Termination of employment should not be carried out unilaterally or arbitrarily, because termination of employment occurs due to certain reasons that cause a worker to escape from a work agreement and responsibility as long as he is bound by a work agreement from the company where he works. But in its implementation there are still many unilateral termination of employment. The purpose of this study is to analyze the legal protection of workers who are unilaterally terminated by the company and analyze the judges' consideration of cases of unilateral termination based on the Decision of the Supreme Court Number 277 / K / Pdt.Sus-PHI / 2017.

The research methodology used is normative juridical. Normative juridical research uses primary, secondary and tertiary legal materials and uses primary data. To obtain the data used library study methods and interviews. The approach used in this study is the case approach and the legal approach.

Based on the research that has been done, it is found the legal fact that the unilateral termination of employment is not permitted by the company. Termination of employment must obtain a determination from an industrial relationship dispute settlement institution and Law No. 13 of 2003 has provided legal protection for workers in accordance with the theory of legal protection proposed by Philipus M. Hadjon. In addition, the Supreme Court of the Republic of Indonesia in Decision Number 277 K / Pdt.Sus-PHI / 2017 has decided the case in accordance with the provisions in the legislation.

Keywords: *Termination of employment, work agreement, company, protection*

¹ Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

² Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

A. Latar Belakang

Setiap orang memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda sesuai dengan perilaku dan pola konsumtif masing-masing pribadi. Pemenuhan kebutuhan dan keinginan tersebut dapat terpenuhi apabila orang tersebut memiliki penghasilan sendiri, baik penghasilan berupa hasil usaha maupun penghasilan berupa upah kerja.

Penghasilan berupa upah kerja dapat diperoleh apabila seseorang memiliki hubungan kerja dengan orang lain atau perusahaan. Konsekuensi dari hubungan kerja tersebut adalah berupa pekerjaan yang didasarkan pada tugas yang diberikan baik oleh pemberi kerja secara langsung atau melalui perwakilannya (contohnya: Direktur, Manager, Kepala Bagian, dan lain sebagainya). Selain itu dengan adanya hubungan kerja tersebut, maka pekerja harus taat pada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja tersebut.

Hubungan kerja atau dapat disebut juga sebagai hubungan ketenagakerjaan perlu diatur dalam peraturan perundang-undangan karena hal tersebut menyangkut salah satu hak yang diberikan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Adapun di Indonesia berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dari pekerja maupun pemberi kerja serta menjalankan Sila ke-5 Pancasila yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (khususnya keadilan sosial dalam rangka ketenagakerjaan).

Salah satu lapangan kerja atau fasilitas yang disediakan untuk bekerja adalah perusahaan. Perusahaan secara filosofis bertujuan untuk mendapatkan imbal hasil usaha berupa laba/keuntungan (*profit*). Perusahaan dalam ranah ketenagakerjaan dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu orang perorangan, badan usaha berbadan hukum, dan badan usaha tidak berbadan hukum. Masing-masing kategori tersebut cenderung memiliki aturan-aturan terkait ketenagakerjaan, ada yang berbentuk tertulis serta adapula yang berbentuk tidak tertulis.

Setelah dikenalnya bentuk-bentuk perusahaan (khususnya badan usaha berbadan hukum) mulai mengakomodir adanya peraturan perusahaan tersebut. Hal tersebut menjadi lebih baik karena prinsip ketenagakerjaan mulai berubah, dimana tidak hanya sebatas melaksanakan pekerjaan dan membayar upah. Perusahaan mulai memberikan fasilitas-fasilitas kepada pekerja sebagai penunjang dan penambah semangat bagi pekerja, fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas dibidang sosial, kesehatan, kemanusiaan dan ekonomi.

Selanjutnya perkembangan era ketenagakerjaan menjadi sangat berkembang dengan adanya pengaturan hak-hak pekerja di dalam peraturan perusahaan. Adapun hal-hal yang biasanya diatur dalam peraturan perusahaan adalah besaran upah/gaji, hak untuk cuti (izin tidak bekerja), diberikannya jaminan sosial atau asuransi baik terhadap pekerja ataupun yang mencakup

keluarga pekerja, hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja, dan aturan mengenai berakhirnya hubungan kerja (baik karena selesainya masa kerja, mengundurkan diri ataupun pemutusan hubungan kerja).

Sebagaimana contoh terdapat 5 (lima) orang yang mengalami kasus dengan perusahaan tempat mereka bekerja selama 2 hingga 13 tahun. Pada bulan Agustus 2015 lalu, mereka tiba-tiba tidak dipekerjakan dan tidak menerima upah sebagaimana mestinya dari PT Mutiara Unggul Lestari dan alasan-alasan yang dipergunakan dalam SP3 agak kurang masuk akal dan tidak ada bukti konkrit. Pihak perusahaan pada tanggal 7 Agustus 2015 melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 4 (empat) orang anggota FKUI SBSI (Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) yakni Dedi Suwandi, Rizal, Adnan Arifin, dan Gerdon Marbun. Tindakan dari pihak perusahaan tidak hanya kepada keempat anggota itu saja, namun di hari yang sama pada tanggal 7 Agustus 2015 sore hari kembali pihak perusahaan melakukan PHK terhadap salah satu Pengurus FKUI SBSI yakni Sdr. Risjon Siahaan, dengan alasan telah melakukan pelanggaran disiplin perusahaan (mogok kerja).

Suatu perjanjian kerja juga mengatur atas hak dan kewajiban pekerja apabila ia telah menyelesaikan apa yang telah ia kerjakan, dan melakukan ganti rugi apabila tenaga kerja tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah disepakati dengan pengusaha. Namun pada faktanya masih ada terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya tidak dilakukan secara sepihak ataupun sewenang-wenang, karena Pemutusan Hubungan Kerja itu terjadi adanya alasan-alasan tertentu yang mengakibatkan seorang pekerja lepas dari perjanjian kerja dan tanggung jawab selama ia terikat dengan perjanjian kerja dari perusahaan dimana tempat ia bekerja. Oleh karena itu, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”**.

Dengan rumusan masalah **pertama** bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus secara sepihak oleh perusahaan? dan **kedua** apa yang menjadi pertimbangan hakim terhadap kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017? Serta tujuan penelitian yaitu menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputus secara sepihak oleh perusahaan dan menganalisa pertimbangan hakim terhadap kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian normatif, yang dikaji berdasarkan asas-asas dan prinsip-prinsip yang berlaku dalam hukum positif Indonesia.³ Metode penelitian normatif berfokus pada konsepsi asas legalitas sehingga menempatkan aturan-aturan hukum tertulis yang dirancang, disahkan serta diundangkan oleh lembaga yang berwenang pada posisi utama dalam kajian hukum ini. Tidak jarang pula terdapat konsepsi bahwa penelitian hukum normatif tidak dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di dalam masyarakat.⁴ Akan tetapi hal tersebut tidak sepenuhnya benar, karena konsepsi penelitian normatif adalah menyelesaikan isu-isu hukum melalui kajian terhadap suatu aturan hukum.

Metode penelitian ini menurut Peter Mahmud Marzuki adalah metode penelitian yang menjadi ciri khas dari ilmu hukum, karena sebagai perbandingan dengan berbagai negara di luar negeri dalam penelitian hukum tidak menentukan metode yang digunakan karena pada prinsipnya penelitian hukum dengan hukum sebagai objeknya, maka penelitian tersebut sudah tentu yuridis normatif.⁵

Metode penelitian hukum tersebut memiliki karakteristik yang berbeda dengan metode penelitian cabang ilmu lain. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menelaah asas-asas hukum, prinsip-prinsip umum suatu aturan tertentu, historis lahirnya suatu peraturan perundang-undangan serta sinkronisasi terhadap aturan-aturan hukum internasional yang telah diratifikasi.⁶

Penelitian hukum normatif selalu menggunakan data sekunder, hal ini tidak terlepas dari sumber perolehan data yang langsung dari kajian kepustakaan baik terhadap undang-undang ataupun doktrin-doktrin.⁷

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan (*library research*) ini yang kemudian akan menjadi acuan dalam mendapatkan data sekunder sesuai dengan pendekatan penelitian yang dilaksanakan. Studi kepustakaan yang dilaksanakan adalah mencari aturan-aturan hukum yang memiliki kaitan dengan isu pemutusan hubungan kerja dan juga mencari putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan isu pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kualitatif, yaitu metode analisis yang dilakukan dengan cara merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Sedangkan metode penalaran yang digunakan dalam mengambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah metode

³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), hlm. 295

⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 13-14

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 1-4

⁶ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 42-43

⁷ *Ibid.*, hlm. 66

penalaran induktif. Penalaran induktif berarti mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus lalu menyimpulkan secara umum. Metode penalaran ini dibantu dengan pengawasan, pengamatan serta observasi. Adapun dalam penelitian ini penalaran induktif ini berdasarkan kasus yang pernah terjadi dan telah memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap. Putusan yang digunakan adalah putusan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja dengan perusahaan. Sehingga selanjutnya dapat ditinjau bentuk perlindungan hukum yang telah diberikan oleh undang-undang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kasus Posisi Putusan Mahkamah Agung Nomor 277K/Pdt.Sus-PHI/2017

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat saja terjadi seperti yang dialami oleh pekerja/buruh di PT. Mutiara Unggul Lestari. Tercatat 9 (sembilan) orang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Bahkan 4 (empat) orang di antaranya terpaksa menerima pemutusan hubungan kerja tersebut dan 5 (lima) orang lainnya memperjuangkan haknya melalui upaya hukum gugatan ke pengadilan setempat. Perkara ini sendiri sudah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru dalam Putusan Nomor 66/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr tertanggal 30 Maret 2016 dan sudah diputus permohonan kasasi dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tertanggal 29 Maret 2017.

Penggugat dalam perkara ini adalah Erwin Agustinus Purba, Budi Setiyo, Adnan Arifin, Risjon Siahaan dan Chandrawan Panjaitan. Sedangkan yang berkedudukan sebagai Tergugat dalam perkara ini adalah PT. Mutiara Unggul Lestari.

Awal kejadian adalah pada hari Rabu tanggal 29 Juli 2015 Syafrizal Pohan meminta ijin kepada mandor (atasan langsung) untuk mengantarkan anaknya yang hendak sekolah ke tempat bus sekolah menunggu di depan kantor PT. Mutiara Unggul Lestari dan telah mendapat ijin dari mandornya. Lalu saat mengantarkan anaknya tersebut, Syafrizal Pohan bertemu dengan Staff Management PT. Mutiara Unggul Lestari yaitu Natal P. Hutagaol dan kemudian staff tersebut marah kepada Syafrizal Pohan.

Terkait hal tersebut Syafrizal Pohan setelah mengantar anaknya menjumpai Staff Management tersebut akan tetapi tidak mendapat tanggapan. Selanjutnya Syafrizal Pohan menyampaikan hal tersebut kepada Erwin Purba yang tidak lain merupakan Ketua PK FKUI KSBSI PT. MUL (Ketua Pengurus Komisariat Federasi Konstruksi Umum dan Informal Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia PT. Mutiara Unggul Lestari), yang selanjutnya Ketua PK melakukan

komunikasi dengan General Manager (GM) Adi Susanto Teo dan lagi tidak ada tanggapan dari GM.

Karena tidak mendapat respon baik dari Staff Management bersangkutan dan GM, maka buruh melakukan aksi solidaritas agar ada penyelesaian permasalahan yang telah terjadi. Setelah aksi solidaritas tersebut baru ada pertemuan yang difasilitasi pihak Kepolisian. Hasil dari pertemuan tersebut permasalahan dianggap selesai dan damai, sedangkan pekerja/buruh akan melanjutkan pekerjaan dengan catatan tidak ada jam lembur pada hari tersebut.

Tepatnya 7 Agustus 2015 atau selang 9 (sembilan) hari kemudian setelah aksi solidaritas, Tergugat memberikan Surat Peringatan Ketiga (SP III) kepada seluruh anggota dan Pengurus FKUI SBSI (Federasi Konstruksi Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) yang melakukan aksi solidaritas dengan dalil mogok kerja yang dilakukan tanpa ijin dan pemberitahuan kepada perusahaan. Pada hari yang sama Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap anggota FKUI SBSI yaitu Dedi Suwandi, Rizal, Adnan Arifin, Gerdon Marbun dan Risjon Siahaan.

Penolakan terhadap pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pekerja dengan didampingi Pengurus FKUI SBSI dan mengajukan permohonan perundingan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan. Kemudian esok hari, Penggugat mengirimkan surat kepada Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Siak untuk memediasi perselisihan tersebut. Adapun Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Siak menjadwalkan mediasi pada tanggal 13 Agustus 2015.

Pada tanggal 12 Agustus 2015 atau sehari sebelum mediasi, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Erwin Agustinus Purba (Ketua PK FKUI KSBSI PT. MUL) serta 2 (dua) orang pengurus lainnya yaitu Chandrawan Panjaitan dan Budi Setiyo. Pada pertemuan mediasi juga tidak mencapai kesepakatan.

Selanjutnya pada tanggal 31 Agustus 2015, Tergugat kembali melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ada penjelasan yang jelas terhadap anggota FKUI KSBSI PT. MUL yaitu Kartika Sari Dewi. Lalu Mediator memberikan anjuran agar Tergugat mempekerjakan kembali Kartika Sari Dewi, Erwin Agustinus Purba dan Budi Setiyo dan memberikan hak kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yaitu Risjon Siahaan, Adnan Arifin, Gerdon Marbun, Rizal, Dedi Suwandi, dan Chandrawan Panjaitan. Setelah Tergugat tidak menanggapi anjuran tersebut, maka 4 dari 9 orang tersebut menerima pemutusan hubungan kerja tersebut.

Perundingan bipartit telah dilaksanakan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan dari perusahaan (dalam hal ini Management perusahaan). Perundingan bipartit pertama tersebut telah

menghasilkan kesepakatan secara lisan bahwa terhadap permasalahan yang timbul antara Syafrizal Pohan dengan staff management telah selesai dan tidak akan ada sanksi-sanksi yang timbul dari aksi solidaritas yang dilakukan oleh para pekerja. Akan tetapi kesepakatan secara lisan tersebut tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan. Hal ini tercermin dari perilaku perusahaan 9 hari berselang (tepatnya tanggal 7 Agustus 2015) yang mengeluarkan Surat Peringatan Ketiga (SP III) kepada seluruh pekerja dan anggota FKUI SBSI yang melakukan aksi solidaritas yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 5 orang pekerja yang melakukan aksi solidaritas. Mengingat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, maka pengurus FKUI SBSI mengajukan permintaan perundingan bipartit kepada pihak perusahaan. Akan tetapi permintaan perundingan bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan karena pihak perusahaan tidak setuju dan tidak berkenan untuk membuat risalah perundingan bipartit.

Gagalnya perundingan bipartit tersebut kemudian ditanggapi oleh pihak Penggugat dan Pengurus FKUI SBSI dengan cara mengirimkan surat kepada Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Siak untuk melaksanakan **mediasi**. Akhirnya Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Siak mengagendakan mediasi pada tanggal 13 Agustus 2015. Akan tetapi dalam mediasi tersebut pihak perusahaan tetap berpegang pada pendiriannya untuk tidak menyepakati anjuran-anjuran yang disampaikan oleh pihak penggugat dan mediator. Sehingga proses mediasi tersebut dinyatakan tidak berhasil mencapai kesepakatan damai.

Tidak terlaksananya upaya perdamaian mengakibatkan Penggugat menggunakan haknya untuk mengajukan **gugatan** ke Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun dalam putusan PHI menyatakan bahwa gugatan penggugat ditolak untuk seluruhnya dan mengabulkan gugatan rekonsensi untuk seluruhnya. Adapun dalil Majelis Hakim dalam putusan tersebut adalah menilai tindakan Tergugat sesuai dengan aturan hukum karena Penggugat melakukan pelanggaran berat dan tidak berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Oleh karena itu diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Terhadap putusan tingkat pertama tersebut, Para Penggugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, mengingat terhadap perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak perlu melalui proses banding melainkan langsung kasasi sesuai dengan Pasal 110 *juncto* Pasal 111 *juncto* Pasal 114 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Adapun hasil akhir Putusan Kasasi ini adalah Majelis Hakim menilai bahwa Para Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak

dan menghukum Tergugat/Termohon Kasasi untuk membayar hak Para Penggugat/Pemohon Kasasi.

2. **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Menerima Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak**

Pemutusan hubungan kerja sudah diatur secara jelas dalam UU Ketenagakerjaan. Pemberi kerja maupun pekerja berdasarkan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan pemutusan hubungan kerja tersebut berdampak bagi kedua belah pihak dan juga bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan seperti konsumen.

Pemutusan hubungan kerja tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja sehingga mengakibatkan perlambatan kegiatan produksi barang dan/atau jasa yang ditawarkan oleh pengusaha kepada konsumen. Selain itu, meskipun secara ekonomis pemberi kerja memiliki posisi yang lebih baik daripada pekerja tidak boleh dipergunakan untuk menggunakan posisinya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini dikarenakan secara yuridis kedudukan pemberi kerja dan pekerja adalah seimbang atau setara.

Kedudukan seimbang antara pemberi kerja dan pekerja dicerminkan dari adanya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Selain itu, sudah diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan oleh pemberi kerja apabila telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Menurut Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum diberikan apabila terjadi benturan kepentingan yang kontradiktif. Benturan kepentingan yang kontradiktif ini jika dibuat dalam kerangka ketenagakerjaan salah satunya adalah kerangka pemutusan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan di satu pihak memiliki kepentingan untuk mempertahankan dan mendapatkan haknya untuk menerima upah serta tetap bekerja sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan di pihak lain hendak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan yang menjadi dasarnya. Sedangkan menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 segala bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak khususnya dengan alasan kesalahan berat harus menunggu hingga ada putusan pengadilan.

Dalam praktiknya sebagaimana merujuk dari Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017, pihak pemberi kerja hanya ingin membayarkan sisa cuti tahunan yang masih tersedia, akan tetapi tidak berkenan untuk membayarkan uang

pesangon. Jika melihat praktik tersebut, maka diperlukan adanya perlindungan hukum bagi pekerja karena sebagaimana tercantum dalam Pasal 162 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dimaknai hanya pemutusan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri yang tidak berhak memperoleh pesangon. Sedangkan apabila pemberi kerja telah mengeluarkan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dalam jangka waktu 6 (enam) bulan maka berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tetap memperoleh haknya yaitu pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh UU Ketenagakerjaan terhadap kedudukan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah memberikan ruang dan hak kepada pekerja untuk melakukan proses hukum berupa pengajuan gugatan ke lembaga yang berwenang (dalam hal ini lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial) dalam tempo waktu paling lama 1 tahun sejak dikeluarkannya surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh pemberi kerja atau sejak dilaksanakannya pemutusan hubungan kerja.

Meninjau perlindungan hukum sebagaimana dipaparkan oleh Philipus M. Hadjon, terdapat perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif sudah diberikan melalui ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang ada, dimana selalu melindungi hak-hak yang dimiliki oleh pekerja dan juga UU Ketenagakerjaan telah mengamanatkan agar sebisa mungkin tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila ada pemutusan hubungan kerja sebaiknya diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah mufakat. Sedangkan perlindungan hukum represifnya adalah berupa adanya ruang yang diberikan kepada pekerja untuk mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Merujuk pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang merupakan upaya represif, dapat dilihat bahwa sebelum dilakukan upaya perlindungan hukum represif ini sudah dilaksanakan pertemuan-pertemuan yang bertujuan untuk mencapai suatu kesepakatan damai akan tetapi tidak terdapat kesamaan dari masing-masing pihak. Ditinjau dari kasus posisi tersebut di bagian hasil penelitian, dapat diperhatikan beberapa fakta hukum yang ditemukan dalam perkara tersebut.

Pertama, jika menilai aksi solidaritas yang dilaksanakan oleh pekerja tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada. Sebagaimana diketahui aksi solidaritas tersebut dilaksanakan pada hari yang sama dengan kesalahpahaman antara staff management dengan pekerja. Seharusnya untuk melakukan aksi solidaritas maupun mogok kerja harus diberitahukan kepada pihak perusahaan dan instansi pemerintah terkait bidang ketenagakerjaan terlebih dahulu dan wajib

diberitahukan kepada perusahaan minimal 7 (tujuh) hari kerja sebelum aksi tersebut dilaksanakan.

Kedua, Tergugat mendalilkan bahwa para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja disebabkan karena telah melakukan kesalahan berat. Kesalahan berat yang dimaksud oleh Tergugat adalah tidak hadir kerja tanpa alasan, tidur selama jam kerja, kesalahan-kesalahan bersifat teknis yang merugikan Tergugat. Berdasarkan dalil tersebut dapat dilihat bahwa kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh Para Penggugat bukanlah suatu hal yang termasuk dalam kategori kesalahan berat. Meski oleh Tergugat dianggap sebagai kesalahan berat, tetapi pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan telah melakukan kesalahan berat tidak dapat dilakukan oleh pemberi kerja tanpa adanya putusan dari pengadilan yang menyatakan bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pekerja tersebut adalah kesalahan-kesalahan yang murni masuk dalam kategori pidana. Selama tidak ada putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka pekerja harus tetap dipekerjakan oleh pemberi kerja dan berhak menerima upah sesuai ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Hal ini bersesuaian dengan Pasal 155 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila hendak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Ketiga, Tergugat melakukan skorsing kepada Para Penggugat sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang dapat dibuktikan dengan adanya surat skorsing untuk masing-masing penggugat yang juga dijadikan sebagai alat bukti. Selama masa skorsing tersebut, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk tetap membayarkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat akibat adanya skorsing tersebut.

3. Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Sesuai Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017

Pertimbangan hakim dalam mengabulkan permohonan kasasi oleh para penggugat adalah dikarenakan oleh faktor berikut ini:

- a. Bahwa Para Penggugat terbukti secara sah melakukan pelanggaran di tempat kerja dan melakukan mogok kerja yang tidak sah, akan tetapi untuk memutus hubungan kerja tanpa adanya pesangon maka sesuai ketentuan Pasal 142 UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232/Men/2003, maka Tergugat harus memanggil 2 (dua) kali untuk bekerja dalam waktu 7 (tujuh) hari. Ternyata tidak ada pemanggilan untuk bekerja kembali sehingga Para Penggugat tidak dapat dikualifikasikan mungundurkan diri;

- b. Bahwa terhadap peristiwa hukum ini patut dan adil diterapkan ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan dimana Para Penggugat berhak atas 1 (satu) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan sesuai dengan masa kerja dan upah dalam dalil gugatan Para Penggugat.

Jika dikaji kembali kedua pertimbangan hakim dalam memutus kasasi tersebut adalah sudah cukup tepat akan tetapi tidak luput dari kesalahan dalam mempertimbangkan alasannya. Adapun alasan yang dinilai kurang tepat adalah menyatakan “bahwa pertimbangan putusan *Judex Facti* adalah tepat”. Padahal jika ditinjau lebih lanjut, *Judex Facti* atau Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru menetapkan bahwa para penggugat melakukan pelanggaran berat, sedangkan ketentuan pelanggaran berat hanya dapat digunakan dalam perkara hubungan industrial apabila pelanggaran tersebut sudah selesai diperiksa dan mendapat putusan berkekuatan hukum tetap dalam sistem peradilan pidana, mengingat pelanggaran berat tersebut harus melalui prosedur pembuktian dalam ruang lingkup pidana sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Adapun analisis lebih lanjut terkait pertimbangan hakim adalah sebagai berikut:

Pertama, ditinjau dari aspek sah atau tidaknya mogok kerja yang dilakukan oleh para penggugat. Mogok kerja dianggap sah apabila tidak melanggar ketentuan Pasal 139 dan Pasal 140 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 139 adalah sebagai berikut: “pelaksanaan mogok kerja terhadap perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan manusia harus dilakukan sedemikian rupa agar tidak mengganggu ketertiban umum dan membahayakan keselamatan orang lain. Selain itu mogok kerja juga harus diberitahukan terlebih dahulu sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja tersebut dilaksanakan. Pemberitahuan tersebut dilakukan dengan memberikan pemberitahuan tertulis kepada perusahaan dan instansi pemerintah terkait ketenagakerjaan.”

Pemberitahuan tertulis tersebut juga harus memuat beberapa hal seperti waktu mogok kerja, lokasi mogok kerja, alasan-alasan dilakukannya mogok kerja dan dibubuhi tanda tangan Ketua dan Sekretaris serikat pekerja/serikat buruh selaku penanggung jawab mogok kerja. Apabila mogok kerja dilakukan oleh pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak menandatangani adalah koordinator atau penanggung jawab mogok kerja. Selain hal tersebut di atas, berdasarkan Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor: KEP.232/MEN/2003 mogok kerja hanya dapat dilaksanakan dan dianggap sah apabila dilaksanakan sebagai akibat gagalnya perundingan.

Jika merujuk pada fakta hukum sebagaimana tercantum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017, maka perlu diklasifikasikan terlebih dahulu apakah bentuk aksi solidaritas yang dilakukan oleh Para Penggugat termasuk dalam kategori mogok kerja atau tidak. Aksi solidaritas yang dilakukan oleh Para Penggugat dikarenakan adanya kesalahpahaman antara salah satu penggugat dengan staff management perusahaan yang disebabkan konflik secara verbal ketika salah satu penggugat mengantarkan anaknya berangkat ke sekolah pada saat jam kerja.

Jika merujuk pada hal tersebut, aksi solidaritas tersebut dianggap sebagai mogok kerja. Hal ini didasarkan pada Pasal 1 angka 23 UU Ketenagakerjaan yang mendefinisikan “mogok kerja sebagai suatu tindakan yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.” Sehingga jika ditinjau dari Pasal 142 UU Ketenagakerjaan juncto Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor: KEP.232/MEN/2003 maka aksi solidaritas tersebut tidak memenuhi persyaratan-persyaratan sahnya mogok kerja, terutama alasan dilaksanakannya aksi solidaritas tersebut tidak disebabkan gagalnya perundingan.

Ketika mogok kerja tidak sah, maka terdapat akibat hukumnya. Akibat hukum pertama pertama adalah status pekerja pada hari dilaksanakannya mogok kerja tersebut dianggap mangkir. Terhadap status mangkir tersebut, perusahaan wajib melakukan pemanggilan secara tertulis dan secara patut sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari. Apabila kemudian pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali dalam jangka waktu yang telah ditentukan diabaikan oleh pekerja, maka pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

Fakta hukum yang ditemukan dalam perkara ini adalah perusahaan tidak melakukan pemanggilan secara tertulis dan secara patut kepada para penggugat, melainkan langsung menjatuhkan surat peringatan ketiga (SP3) dan juga melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam Kepmenakertrans Nomor: KEP.232/MEN/2003 tidak mengatur secara tegas dampak apabila perusahaan tidak melakukan pemanggilan secara tertulis dan secara patut sebanyak 2 (kali). Oleh karena itu, dapat ditafsirkan bahwa apabila perusahaan tidak melakukan pemanggilan secara tertulis dan secara patut, maka pekerja yang melakukan mogok kerja tidak sah tidak dapat dianggap mengundurkan diri sehingga pekerja tersebut masih dapat menerima hak-haknya. Sehingga pekerja yang tidak dikualifikasikan mengundurkan diri, hanya bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila telah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jadi, untuk pertimbangan hukum pertama Hakim telah menjatuhkan putusan dengan alasan-alasan yang bersesuaian dengan peraturan perundang-undangan. Putusan hakim tersebut tepat karena bersesuaian dengan UU Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor: KEP.232/MEN/2003.

Kedua, ditinjau dari aspek pembayaran hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja maka sebelum dilaksanakan pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dilakukan perundingan oleh perusahaan dengan pekerja dengan tujuan agar sebisa mungkin dihindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Apabila memang kemudian tidak bisa tercapai kesepakatan damai, maka wajib meminta penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu. Penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga meliputi hak-hak yang dapat diperoleh oleh pekerja tersebut.

Mengacu pada Pasal 161 ayat 1 UU Ketenagakerjaan dalam hal pemutusan kerja dikarenakan pelanggaran ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat dilakukan apabila perusahaan telah mengeluarkan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Masa berlaku surat peringatan tersebut masing-masing adalah 6 (enam) bulan. Selanjutnya jika kemudian telah mendapat surat peringatan ketiga (SP3) maka dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Mengacu pada Pasal 161 ayat 3 UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tersebut tidak menghalangi hak pekerja untuk memperoleh pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

Fakta hukum yang ditemukan dalam perkara ini adalah para tergugat ternyata telah menerima masing-masing surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Hal ini dibuktikan oleh Tergugat dengan melampirkan bukti-bukti surat peringatan yang telah diberikan. Akan tetapi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat tidak menunggu adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut tidak menghapuskan kewajiban untuk menyerahkan hak-hak pekerja sebagaimana tersebut dalam Pasal 161 ayat 3 UU Ketenagakerjaan. Mengingat perusahaan tidak menyerahkan hak-hak pekerja tersebut dengan dalil bahwa para tergugat sengaja melakukan kesalahan berat untuk membangun pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi alasan tersebut telah dianulir dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Sehingga akhirnya Hakim memutuskan kasasi dengan mengabulkan permohonan kasasi Para Penggugat dan meminta Tergugat untuk membayarkan hak-hak yang sudah diatur

dalam Pasal 161 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, untuk pertimbangan hukum kedua Hakim telah menjatuhkan putusan secara adil dan tepat. Penjatuhan putusan yang menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak yang sudah sepatutnya diterima oleh pekerja adalah suatu putusan yang sangat adil mengingat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 277/K/Pdt.Sus-PHI/2017, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum preventif bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak berupa ruang bagi pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan ke lembaga yang berwenang (dalam hal ini adalah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial). Selain itu telah diatur pula dalam UU Ketenagakerjaan apabila pekerja tersebut tetap berhak untuk mendapatkan haknya selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mengeluarkan penetapan dan/atau putusan yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Sedangkan perlindungan hukum represifnya adalah berupa adanya ruang yang diberikan kepada pekerja untuk mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Dalam Putusan tersebut Hakim memutuskan bahwa permohonan kasasi tersebut diterima, menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi putus dan menghukum Termohon Kasasi untuk membayarkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang nilainya telah ditetapkan oleh hakim. Hakim telah menerapkan aturan hukum yang tepat dalam mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Penggugat/Pemohon Kasasi. Pertimbangan yang diberikan telah sesuai dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Saran

Setelah melakukan penelitian dengan menggunakan referensi-referensi dari berbagai sumber, Penulis memiliki saran serta rekomendasi yang dapat Penulis sampaikan yaitu:

- a. Pemerintah hendak mengatur lebih tegas mengenai hak pekerja untuk mendapatkan pembayaran upah hingga adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini belum ada yang mengatur secara tegas sehingga banyak perusahaan mengabaikan kewajiban untuk membayar hak tersebut dalam yaitu dalam Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.
- b. Terhadap Pemberi kerja atau pengusaha diharapkan dapat mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja. Pengusaha harus melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan kompensasi berupa uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, Pekerja diharapkan agar selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak, sudah selayaknya untuk menuntut hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ibrahim, Johnny. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia Publishing. 2006.
- Jaya, Febri. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan (Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia). Yogyakarta: Suluh Media, 2019.
- Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2016.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1988.
- Sunggono, Bambang. Metode Penelitian Hukum. Cet 5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003.
- Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003 (LN. No. 39 Tahun 2003. TLN. No. 4279)
- Indonesia. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004. (LN. No. 6 Tahun 2004. TLN. No. 4356)
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

Putusan

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017.