

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK Studi putusan Nomor 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn**

**Vebriany Florentina zega**  
**Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan**  
**vebrianyflorentinazega@student.uhn.ac.id**

**Martono Anggusti**  
**Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan**  
**martonoanggusti@uhn.ac.id**

**Besty Habeahan**  
**Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan**  
**bestyhabeahan@uhn.ac.id**

### **Abstract**

*Labor is anyone who is able to do work to produce goods and or services both to meet their own needs and for the community. In terms of doing a job, of course, a working relationship arises between the worker/laborer and the entrepreneur as a result of the employment agreement. However, in addition to that, termination of employment is also unavoidable. Termination of employment is the termination of employment due to a certain matter which results in the termination of rights and obligations between workers/labor from employers, and often workers/laborers experience termination of employment relationship unilaterally by employers. This article will discuss whether the rights of workers for unilateral termination of employment in Decision Number 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn have complied with the provisions of the work copyright law Number 11 of 2020 and legal protection for workers on The act of unilaterally terminating employment (PHK) in the Decision Study No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. To answer these problems, this research uses a normative juridical legal research method which in this study uses primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The results showed that the unilateral termination of employment in this case occurred because the worker/labourer made a serious mistake and the worker/labourer was entitled to receive a period of service award.*

**Keywords: Worker; Legal Protection; Termination of Employment.**

### **Abstrak**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam hal melakukan sebuah pekerjaan tentu saja timbul hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai akibat diadakannya perjanjian kerja. Namun, disamping itu pemutusan hubungan kerja juga tidak dapat dihindari Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha, bahkan seringkali pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Artikel ini akan membahas Apakah hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Putusan Nomor 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn telah memenuhi ketentuan dalam undang-undang cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Perlindungan hukum bagi pekerja atas Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dalam Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. Untuk menjawab permasalahan tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum

Yuridis Normatif yang dalam penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam perkara ini terjadi karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan pekerja/buruh berhak menerima uang penghargaan masa kerja.

**Kata kunci:** Pekerja/buruh Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Bahwa Mengenai hak-hak pekerja yang di PHK dimuat dalam pasal 156 ayat (1) yang menyatakan “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Selanjutnya berdasarkan alasan PHK yang telah dijelaskan didalam putusan yang mana penggugat di PHK karena dikualifikasikan melakukan kesalahan berat yakni menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dengan menerima suap dalam bentuk uang dan barang dan keuntungan lainnya dan atau membujuk teman sekerja atau pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan.

Hal ini mengacu pada beberapa unsur dari isi pasal 158 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni pada huruf (a) terkait pekerja/buruh “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan” dan huruf (f) yakni pekerja/buruh “membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 (ayat) 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Pada kehidupan suatu bangsa, peranan tenaga kerja menduduki tempat yang penting dan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri baik fisik maupun kultural. Oleh karenanya maka perlu diadakannya pengaturan yang sebaik-baiknya menyangkut berbagai hal di

bidang ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja dalam rangka mendukung pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>1</sup>

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, akibat angka pertumbuhan penduduk yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan munculnya masalah kesenjangan antara besarnya jumlah angka penduduk yang membutuhkan lapangan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Dalam UUD RI tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD RI tahun 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.<sup>2</sup>

Dalam ketenagakerjaan disebutkan juga tentang hubungan kerja atau perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Perjanjian Kerja Adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya setiap orang boleh membuat perjanjian dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak di dalam pasal 1338 KUH Perdata, selain itu harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yang termuat dalam pasal 1320 KUH Perdata. Serta di dalam UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yaitu dalam pasal 52 ayat (1). Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur: a. adanya pekerjaan (*arbeid*), b. adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*), c. adanya upah tertentu (*loon*), d. Adanya waktu (*tijd*). Perjanjian kerja terbagi atas 2 (dua) jenis yaitu : perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu yang ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, selanjutnya selesainya suatu pekerjaan tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang berarti suatu jenis perjanjian kerja yang

---

<sup>1</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 no 6, 2011, hal 708.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika : Jakarta, 2013,hal.6

umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya/tetap.<sup>3</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.<sup>4</sup> Untuk menghindari hal tersebut, Sebelum mulai berkerja pengusaha maupun pekerja harus membuat suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja Bersama (PKB). Perselisihan antara pekerja dan pengusaha memang tidak sepenuhnya bisa dihindari oleh karenanya dibutuhkan peraturan yang menjamin perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja didalam hal ini di atur dalam huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

*“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.*

Seperti kejadian yang menimpa TIMBUL HUMALA SITINJAK yang bekerja di PT. SOCI MAS, Timbul Humala Sitinjak merupakan Eks. Karyawan/pegawai di PT. SOCI MAS yang berkerja sejak dari tahun 21 April 1994, dengan posisi terakhir *Operation Integrity Asst. Manager* dan pada bulan Januari 2020 Perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Timbul Humala Sitinjak sebagaimana didalam Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Kerja No. 01/HR-MDN/SK-PHK/I/2020, tertanggal 10 Januari 2020 yang ditandatangani oleh HUTTI D. AGUSTINA selaku HR Head PT. SOCI MAS, yang menyatakan bahwa pekerja/buruh yakni menyalahgunakan wewenang (*abuse of power*) atas kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dengan menerima suap dalam bentuk uang barang dan keuntungan lainnya dan atau membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>3</sup> Pasal 56 ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

<sup>4</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada: Malang, 2018. hal 72

Selanjutnya dalam hal ini Timbul Humala Sitinjak berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dialaminya ialah pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta menuntut hak-haknya untuk diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal diatas maka menarik peneliti untuk membahas serta mengkaji 2 hal yaitu pertama, Apakah hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Putusan Nomor 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn telah memenuhi ketentuan dalam undang-undang cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan kedua, Perlindungan hukum bagi pekerja atas Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dalam Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif, yaitu penelitian yang bahan utamanya berdasarkan cara menelaah teori, konsep serta peraturan perundang-undangan. Penelitian ini mengutamakan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian ini.<sup>5</sup>

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.sebagai berikut :<sup>6</sup>

### 1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoratif* artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim. Bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam penelitian penelitian ini yaitu :

1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

---

<sup>5</sup> Simamora, Janpatar., *Analisa Yuridis Terhadap Model Kewenangan Judicial Review di Indonesia*, Jurnal Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Vol. 25 No. 3 Oktober 2013, hlm. 388-401.

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika : Jakarta, 2016 xii. hal 23.

3. PP RI No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan Hubungan Kerja
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)
5. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
6. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
7. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003
8. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJHKI/I/2005.

## 2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum Sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan, dalam hal ini diantaranya yaitu putusan No.333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hak-Hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn apakah telah memenuhi ketentuan dalam undang-undang cipta kerja No. 11 tahun 2020?**

### 1. Kasus Posisi

#### a. Identitas para pihak

- TIMBUL HUMALA SITINJAK, Tempat/Tgl Lahir Belawan / 03-09-1967, Jenis Kelamin Laki-laki, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Agama Kristen, Alamat Lor Kesenian No. 10, Kel. Belawan I, Kec. Medan Belawan-Kota Medan, N.I.K 1271080309670001. Memberikan kuasa kepadakuasa hukumnya Junhaidel Samosir, S.H., M.H., Pebruanco Silaen, S.H., Jansen Purba, S.H., dan Reinhart Manurung, S.H., Kesemuanya adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada “Lembaga Bantuan Hukum DPD F.SPTI – K.SPSI Sumatera UtaraSelanjutnya disebut penggugat
- PT. SOCI MAS, beralamat di Jalan Pulau Irian No. 2, Kawasan Industri Medan, Saentis - Percut Sei Tuan, Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371. Dalam hal ini diwakili oleh Pedy Harianto dan Tan I Tjhang selaku Wakil Presiden Direktur dan Direktur, memberikan kuasa kepada Sapto Aji, S.H.,

Pradeep Kumar, S.H., Dr., Faomasi Laia, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, Nomor 5-001/SOCI/SK/LGL/XI/2020, tertanggal 05 Nopember 2020. Selanjutnya disebut sebagai tergugat.

## **b. Amar Putusan**

### **Dalam Konvensi Dalam Eksepsi**

- menolak untuk seluruhnya eksepsi tergugat tersebut;

### **Dalam Pokok Perkara**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan sah dan berkekuatan hukum Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan kerja No:01/HR-MDN/SK-PHK/I/2020 tertanggal 10 Januari 2020;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan kerja No:01/HRMDN/ SK-PHK/I/2020 tertanggal 10 Januari 2020 ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Uang Penghargaan masa Kerja 10 bulan upahyaitu sebesar 10xRp.10.669.000,- (sepuluh juta enam ratus enam puluh sembilan ribu rupiah ) = Rp.106.690.000,00 ( seratus enam juta ebam ratus sembilan - puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
  - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
  - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
  - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Oleh karena itu dalam pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyatakan pekerja/buruh yang di PHK karena kesalahan berat berhak atas:<sup>7</sup>

(3) Pekerja/buruh yang diputus hubungannya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

---

<sup>7</sup> pasal 158 ayat (3) dan ayat (4), UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

(4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Mengenai Uang penggantian hak sendiri hal ini tertuang dalam pasal 156 ayat (4) menyatakan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Namun, dalam hal ini Majelis Hakim tidak berpedoman pada pasal tersebut terbukti dalam putusannya pada pokok perkara angka 4 menyatakan Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Uang Penghargaan masa Kerja 10 bulan upah yaitu sebesar  $10 \times \text{Rp.}10.669.000$ , (sepuluh juta enam ratus enam puluh sembilan ribu rupiah) =  $\text{Rp.}106.690.000,00$  (seratus enam juta enam ratus sembilan - puluh ribu rupiah).

Terkait isi pasal 156 ayat (3) menyatakan Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: <sup>8</sup>

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

---

<sup>8</sup> Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Dapat disimpulkan apabila dilihat dari isi putusan pada pokok perkara No. 4 hak pekerja/buruh dalam hal ini tergugat dihukum membayar Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) pekerja maka, bila dilihat dari segi nominal tersebut tentu hal ini melebihi hak pekerja/buruh yang di PHK dalam ketentuan 158 ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan yang ditetapkan besaran perhitungannya 15% dari uang pesangon dan UPMK, serta uang pisah bagi yang memenuhi syarat.

Namun dalam hal ini majelis hakim berpendapat bahwa hal tersebut berlandaskan rasa keadilan berdasarkan ketentuan pasal 100 UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan".<sup>9</sup> Mengingat masa kerja penggugat selama bekerja di PT.Soci Mas sudah sangat lama yakni 26 tahun.

Selanjutnya ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh yang di PHK dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dimuat dalam pasal 156 seperti halnya dalam UU Ketenagakerjaan pasal 156 yang membedakan keduanya hanyalah ayat (4) pasal 156 ini, yang menyatakan Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: <sup>10</sup>

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>9</sup> Pasal 100 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>10</sup> Pasal 156 ayat (4) UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

Dalam pasal 156 ayat (4) UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja terkait “penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat” telah dihapuskan.

Selanjutnya sesuai dengan Putusan dalam perkara ini terkait PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan melakukan kesalahan berat pada Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus oleh Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP 35/2021”) sebagai peraturan pelaksanaan UU No. 11 tahun 2020 kembali mengatur mengenai pelanggaran serupa, akan tetapi memakai istilah pelanggaran bersifat mendesak.

Dalam pasal 52 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021 menyatakan; Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh. Dalam hal ini penggugat melakukan pelanggaran yang termuat dalam huruf (a) yakni pekerja/buruh melakukan “penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan” dan huruf (f) yakni pekerja/buruh “teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”.<sup>11</sup> Ketentuan ini sama dengan ketentuan sebagaimana telah diatur dalam UU ketenagakerjaan.

Selanjutnya untuk hak pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Sesuai dengan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Studi Putusan No. 333/Pdt-Sus-PHI/2020/PN Mdn telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Oleh karena hak pekerja/buruh atas

---

<sup>11</sup> Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11 tahun 2020 jo PP No. 35 tahun 2021 memuat ketentuan yang sama yang membedakan keduanya hanyalah terkait uang penggantian hak yakni 15% dari uang pensangan dan uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam UU ketenagakerjaan, namun telah dihapuskan dalam UU cipta kerja. Hak pekerja/buruh hanya berupa uang penggantian hak dan uang pisah.

Selanjutnya peneliti setuju atas Putusan Majelis Hakim pada point 4 mengenai menghukum tergugat untuk membayarkan uang penghargaan masa kerja (UPMK) penggugat alih-alih membayar uang penggantian hak dan uang pisah yang nominalnya jauh lebih kecil dari putusan majelis hakim mengingat lamanya penggugat bekerja di PT. Soci Mas juga sangat lama meskipun disatu sisi juga perbuatan penggugat tidak boleh ditolerir. Namun, untuk pelaksanaannya di Pengadilan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait hak-hak pekerja/buruh yang di PHK memang sudah seharusnya majelis hakim dalam menjatuhkan putusannya haruslah berlandasan pada keadilan seperti yang tertuang dalam pasal 100 UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”.

Dibawah ini peneliti akan memuat table Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn) agar penelitian ini dapat lebih mudah dipahami:

**Table 1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn)**

<b>No</b>	<b>Hak pekerja sesuai Undang-Undang</b>	<b>Hak pekerja dalam Putusan 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn</b>	<b>Kesimpulan</b>
-----------	---	--	-------------------

1	<p>Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, memuat Hak pekerja yang di PHK karena terbukti melakukan kesalahan berat yakni;</p> <p>(3) pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (4).</p> <p>(4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>Dalam perkara No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn Majelis Hakim menjatuhkan putusan yang mana hak pekerja dalam hal ini sebagai penggugat yakni; pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja (UPMK) sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) huruf h UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan masa kerja 24 (dua puluh empat ) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.</p>	<p>Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal ini majelis hakim tidak berpedoman pada isi dan ketentuan yang diatur dalam pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, terbukti dalam putusan Hakim dimana pekerja memperoleh uang penghargaan masa kerja (UPMK), dalam hal ini dengan berlandaskan keadilan hakim berpendapat bahwa masa kerja penggugat di perusahaan tersebut sudah sangat lama yaitu 26 tahun. Selanjutnya tentunya hal tersebut merupakan keuntungan bagi pekerja karena bila dilihat dari jumlah/nominal uang yang diterima oleh pekerja sesuai Putusan Majelis Hakim lebih besar dari pada ketentuan yang seharusnya yakni pasal 156 ayat (4).</p>
---	--	--	--

Sumber: Peneliti, 2022

**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Dalam Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn**

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>12</sup>

Pada dasarnya Hukum hadir sebagai penengah untuk melindungi hak dan kewajiban para pihak terkait dalam menghadapi masalah yang ada. Seperti halnya dalam putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn ini, upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tercermin dari perlindungan terhadap Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh (penggugat) yakni memperoleh Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) setelah adanya pemutusan hubungan kerja, sebagai akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh penggugat sendiri yaitu menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dengan menerima suap dalam bentuk uang, barang dan keuntungan lainnya dan/atau membujuk teman sekerja atau pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan selanjutnya pelanggaran penggugat ini dikualifikasikan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) karena pada hakikatnya dalam perkara ini bila hanya mengacu pada ketentuan yang diatur dalam pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan penggugat hanya memperoleh hak-hak berikut ini:<sup>13</sup>

(3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

(4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan diatas bila dibandingkan dengan isi putusan majelis hakim pada point 4 yang menyatakan menghukum tergugat untuk membayarkan hak-hak penggugat sebagaimana pasal 156 ayat (3) UU ketenagakerjaan yaitu uang penghargaan masa kerja 10 bulan upah kerja sebesar 10 x Rp. 10.669.000

---

<sup>12</sup> Dyah Permata Budi Asri.,, " *Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta.*" Vol. 1 No. 1 Tahun 2018, hal 16

<sup>13</sup> Pasal 158 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(sepuluh juta enam ratus enam puluh Sembilan rupiah) = Rp. 106.690.000 (seratus enam juta enam ratus Sembilan puluh rupiah) jumlah atau besarnya uang yang diterima oleh penggugat dalam hal ini merupakan sebuah keberuntungan bagi penggugat mengingat jumlah dari uang penggantian hak tidak mencapai nominal tersebut.

Selanjutnya peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan penjelasan diatas bahwa jelas, majelis hakim dalam menjatuhkan putusannya selalu mempertimbangkan fakta-fakta hukum serta berlandaskan keadilan guna menegakkan keadilan untuk para pihak terlebih-lebih dalam hal ini mencerminkan perlindungan bagi penggugat sebagai pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja. hal ini juga selaras dengan ketentuan yang telah diatur dalam pasal 100 UU No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan- ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.<sup>14</sup>

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang salah satunya dengan terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja/buruh merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia (HAM), dikarenakan bekerja itu berkaitan erat dengan pekerja agar bisa hidup dan mendapatkan kehidupan yang layak, hal ini juga telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

---

<sup>14</sup> Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum Vol 3, Nomor 1, Tahun 2021, hal 117

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Hak-Hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn apakah telah memenuhi ketentuan dalam undang-undang cipta kerja No. 11 tahun 2020. Pada putusan ini yang menggunakan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak yang diperoleh oleh penggugat yaitu Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang diatur dalam pasal 156 ayat (3) Undang-Undang ketenagakerjaan dan bila dibandingkan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim sudah memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Bahkan hak yang diterima oleh Penggugat lebih besar dari pada ketentuan sebenarnya yang diatur dalam Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) mengingat bila ketentuan dalam pasal tersebut dipakai oleh Majelis Hakim maka Penggugat hanya berhak menerima Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah Apabila diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan Maupun Peraturan Kerja Bersama (PKB). Namun dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat lain mengingat lamanya penggugat bekerja diperusahaan tersebut.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja atas Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dalam Studi Putusan No. 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mdn. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dalam putusan ini tercermin dari Putusan point 4 yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim yang mana Penggugat menerima Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (3). Padahal bila dilihat dari ketentuan yang sebenarnya sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) menyatakan bahwa pekerja/buruh yang di PHK karena alasan melakukan kesalahan berat hanya berhak menerima Uang Penggantian Hak sebesar 15% dari Uang pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja serta Uang Pisah itupun bila diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan, dari sana jelas bahwa Majelis Hakim dalam menjatuhkan Putusannya selalu berlandaskan keadilan dengan berbagai pertimbangan kemanusiaan guna melindungi hak-hak pekerja/buruh.

## Saran

Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja ini sudah seharusnya ditegakkan oleh karenanya juga pekerja/buruh sebelum menerima tawaran pekerjaan dan bekerja sudah seharusnya mengetahui serta memahami kewajiban dan haknya yang termuat didalam perjanjian kerja, perjanjian kerja Bersama (PKB) dan peraturan bersama, sehingga bila pemutusan hubungan kerja dalam hal ini tidak dapat dihindarkan maka pekerja/buruh sudah mengetahui hak-hak apa saja yang akan diterima. Selanjutnya untuk pengusaha dan perusahaan ketegasan dalam pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja Bersama (PKB) dan peraturan perusahaan menjadi poin penting dalam menjalankan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, pengusaha diwajibkan menjalankan kewajiban serta memberi hak para pekerja/buruh sesuai yang telah disepakati didalam perjanjian kerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pengusaha harus mengikuti prosedur yang ditetapkan di dalam undang-undang serta memberikan hak yang sudah seharusnya pekerja/buruh dapatkan setelah adanya Tindakan pemutusan hubungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Asyhadie, zaeni H., dan Kusuma rahmawati, *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan Pratik di Indonesia*, Prenamedia Grup: Mataram
- Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, 2016 Jakarta: Sinar Grafika.
- farida ike, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, 2019, Jakarta: Sinar Grafika.
- husni Lalu, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, 2016, Jakarta: Rajawali Pers
- Ismaya samun *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2019, Yogyakarta: Suluh Media
- Khairani, *kepastian hukum hak pekerja outsourcing*, 2016, Jakarta: Rajawali Pers.
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, 2005, Bandung: Kencana Prenada Media Group.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, 2018, Malang: Raja Grafindo Persada
- Zaeni asyhadie, *hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, 2013, Jakarta: Rajawali Pers.

Wijayanti, Asri 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

## **B. Perundang-undangan**

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Peraturan pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 12/PUU-I/2003

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJHKI/I/2005.

## **C. Jurnal**

Subijanto, 2022, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, vol 17 No 6.

Simamora, Janpatar., *Analisa Yuridis Terhadap Model Kewenangan Judicial Review di Indonesia*, *Jurnal Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*, Vol. 25 No. 3 Oktober 2013, hlm. 388-401.

Sonhaji, 2019, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja* *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2.

Asri Dyah Permata Budi, 2018, *Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta.*” Vol. 1 No. 1.

Wibowo Rudi Febrianto, 2021, Ratna Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum Vol 3*, Nomor 1.

## D. Website

Ivana, 2021, *hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan,*

<https://konsultanku.co.id/blog/pahami-hak-dan-kewajiban-karyawan-terhadap-perusahaan>.

Dinas ketenagakerja dan transmigrasi provinsi nusa tenggara barat, 2020, . Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>

PT. Bima Sakti Alterra, 2021, Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang Wajib Perusahaan Ketahui, <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/prosedur-pemutusan-hubungan-kerja-phk-yang-wajib-perusahaan-ketahui>