CITACONOMIA : Economic and Business Studies

Volume 3 No.4
ISSN: 2963-492x
The article is published with OpenAccess at:
https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITACONOMIA/indexdex

HAK-HAK PEKERJA YANG DI PHK SECARA SEPIHAK OLEH PEMBERI KERJA DENGAN ALASAN MELAKUKAN PELANGGARAN SYARAT-SYARAT KERJA BERDASARKAN UU KETENAGAKERJAAN
(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst)

Samriadin, SH., MH

Dosen Fakultas Hukum Universitas Dharma Indonesia Tangerang

Email: Samriadint@gmail.com

Abstrak: *Hak-hak pekerja pada saat ikatan kerja berlangsung maupun pasca ikatan kerja selesai telah diatur secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan yang pengaturannya dibedakan hak-hak tersebut berdasarkan alasan-alasan diputusnya hubungan kerja atau ikatan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Perbedaaan persepsi mengenai alasan-alasan pemutusan hubungan kerja atau ikatan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja adalah sesuatu hal yang sulit untuk dihindari, sehingga dalam kehidupan dilingkup dunia pekerjaan seringkali terjadi sengketa antara penerima kerja dengan pemberi kerja dimana hal ini merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yakni perselisihan pemberhentian hubungan kerja atau PHK. Keadaan demikian menjadi alasan yang biasa digunakan pekerja yang mengalami PHK untuk menuntut hak-haknya sebagai karyawan yang diputus secara sepihak sebagaimana prosedur yang ditetapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimanakah hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yang di mengalami PHK secara sepihak dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja sebagaimana diperjanjikan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan studi kasus putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hak-hak pekerja yang mengalami PHK secara sepihak akibat melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja. Hasil penelitian diperoleh bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja masih bisa memperoleh kompensasi atas PHK yang dialami berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu: a.Uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2); b.Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasa 40 ayat (3); dan c.Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat (4). Hak-hak tersebut telah diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada tingkat kasasi putusan dikuatkan dengan amar menguatkan putusan pada tingkat pertama.*

Kata Kunci: *Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Sepihak, Pekerja dan Pemberi Kerja.*

PENDAHULUAN

Sengketa ketenagakerjaan dewasa ini sering terjadi dan menyasar para pekerja yang mengalami berbagai macam dan ragam penyebab. Munculnya sengketa antara pekerja/buruh dan pemberi kerja dipengaruhi berbagai hal, baik berasal dari pihak pekerja

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

maupun pemberi kerja. Dalam memulai hubungan atau ikatan kerja, antara pekerja dan pemberi kerja biasanya membuat kontrak atau perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja dan item-item pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja termasuk juga hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini pihak pekerja dan pemberi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengulas bagaimana sebenarnya hak-hak pekerja/buruh yang diPHK karena melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja sebagaimana yang sudah diperjanjikan, baik dari perspektif pengaturan secara yurisid dalam undang-undang maupun kajian dalam putusan pengadilan atas perkara yang diajukan setelah menempuh bipartit dan tripartit.

1. **Perjanjian Kerja:**

   Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain "mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama". "Perjanjian kerja bersifat mengikat dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menaati segala hal yang diatur pada perjanjian kerja tersebut".

   Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi yaitu "*perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja,hak dan kewajiban kedua belah pihak*". Dengan demikian saat terjadinya hubungan kerja dimulai pada saat perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pemberi kerja.

2. **Macam-Macam Sengketa Ketenagakerjaan:**

   Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Vide: Pasal 1 Angka 22 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perselisihan-perselisihan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Angka 22 tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.Perselisihan ini timbul karena salah satu pihak baik itu pekerja/buruh atau pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang menjadi hak pihak lain. Apabila masing-masing pihak tidak menemukan kata sepakat dalam perundingan bipartit guna menyelesaikan perselisihan tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dimana putusan perihal gugatan tersebut bersifat final dan tidak dapat dimintakan banding.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.Berdasarkan sifatnya perselisihan kepentingan dibagi menjadi dua macam, yaitu: 1). Perselisihan Perburuhan Kolektif yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan danserikat pekerja/serikat buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan; 2). Perselisihan Perburuhan Perseorangan.yakni perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/majikan.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

didefinisikan sebagai Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan defenisi bahwa Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh denganserikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

3. Prosedur Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial:

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian sengketa dibidang ketenaga kerjaan atau hubungan insustrial, diantaranya:

a. Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihakpekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesain perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

sebagai berikut:

1) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (vide: Pasal 3 ayat 2);
2) Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal (Vide: Pasal 3 ayat 3);
3) Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkanperselisihannya kepada instansi yang bertang-gungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampir-kan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Vide: Pasal 4 ayat 1);
4) Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidangketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (vide: Pasal 4 ayat 2);
5) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (vide: Pasal 4 ayat 3);
6) Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (vide: Pasal 4 ayat 4).

b. Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

ditengahi oleh mediator yang netral yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota Jika dalam mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran. Apabila perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi. Namun, jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI. Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah:

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

1) Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
2) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak; dan
3) uraian perselisihan yang menjadi pokok permasalahan atau perselisihan,

Selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya sesuai dengan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial.

Permasalahan

Penelitian tentang hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh pemberi kerja dengan alasan melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dikhususkan pada kajian permasalahan sebagaimana termuat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Untuk itu, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimanakah hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yang di mengalami PHK secara sepihak dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja sebagaimana diperjanjikan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan ?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian, yaitu mengenai bagaimanakah hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yang di mengalami PHK secara sepihak dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja sebagaimana diperjanjikan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemberian hak-hak pekerja/buruh setelah diPHK masih sering diabaikan oleh pemberi kerja/pengusaha, hal inilah yang menjadi problem utama munculnya sengketa antara pekerja/buruh dan pemberi kerja. Tidak banyak yang selalu menempuh perjuangan untuk mendapatkan hak-haknya tersebut setelah menerima pemutusan hubungan kerja dari

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

pemberi kerja.

Sebagaimana diketahui bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja maka ada hak-hak yang harus diberikan pemberi kerja kepada pekerja/buruh sebagai konsekuensi dati pemutusan hubungan kerja tersebut, hak-hak dimaksud diantaranya adalah:

1. Uang Pesangon merupakan sejumlah uang yang harus diberikan karyawan yang terkena PHK dengan nominal yang dihitung berdasarkan lama masa kerja. Mulai dari 1 bulan upah untuk masa kerja kurang dari 1 tahun, lalu 2 bulan upah untuk masa kerja kurang dari 2 tahun hingga maksimal 9 bulan upah untuk masa kerja 8 tahun ke atas dengan perhitungan yang berlaku secara kelipatan.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UMPK) adalah uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk terima kasih atas kinerjanya selama bekerja di perusahaan. Sama halnya dengan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan ini juga berdasarkan pada lama masa kerja karyawan.
3. Uang Penggantian Hak (UPH) merupakan hak kerja milik karyawan yang dikonversikan ke dalam bentuk uang. Hak yang maksud adalah hak milik karyawan selama bekerja di perusahaan namun belum diklaim, seperti cuti tahunan, ongkos pulang, biaya pengobatan, dan kompensasi lain yang tertulis dalam perjanjian kerja.
4. Uang Pisah: Pemberian berupa uang dari pe ngusaha kepada pekerja atau buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Memberhentikan pekerja tidaklah mudah, karena harus didukung oleh alasan-alasan yang dibenarkan dalam undang-undang. Alasan-alasan tersebut berhubungan erat dengan penentuan seberapa besar hak-hak pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja karena dipengaruhi oleh penyebab atau alasan-alasan pekerja dikenakan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut terdiri dari:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri. Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak men dapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 2 UU No 13/2003. Dan tidak berhak menda patkan uang penghargaan masa kera sesuai pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang pengganti hak mendapatkan 1 kali sesuai pasal 156 ayat 4.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Apabila pekerja tersebut mengundur kan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari se belum tanggal pengunduran diri) ma ka pekerja tersebut hanya men dapatkan uang pengganti hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pe kerja tersebut mendapatkan uang pisah yang nilainya berdasarkan ke sepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Per janjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP).

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja sesuai perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali sesuai ketentuan pasal 154 ayat (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi Pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangaon sesuai dengan pasal 154 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 154 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4;
3. Mengundurkan diri kerena pensiun;
4. Pekerja meninggal dunia. Bagi pekerja yang meninggal dunia maka ahli warisnya mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 uang pengganti hak 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.
5. Kesalahan Berat. Adapun definisi dari kesalahn berat diatur di pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut: 1). Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan. 2). Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. 3). Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika,dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, 4). Melakukan perbuatan asusila atau perjudiaan di lingkungan kerja. 5). Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja. 5). Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan per buatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. 6). Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugiaan bagi perusahaan. 7). Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. 8.) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seha rusnya dirahasiakan kecuali un tuk kepentingan negara. dan 9). Melakukan perbuatan

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

6. Kesalahan ringan yang dimaksud adalah apabila pekerja melanggar apa yang sudah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bagi pekerja yang melakukan kesalahan ringan dan setelah diproses ada pe netapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk diakhiri hubu ngan kerjanya, maka pekerja tersebut mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 tetapi tidak berhak atas uang pisah;
7. Perusahaan tutup karena rugi terus menerus/force majeure.
8. PHK karena efisiensi.
9. Mangkir selama 5 hari berturut-turut (dikualifikasi sebagai pengunduran diri).
10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.
11. Pekerja di tahan oleh pihak yang berwajib. Bagi pekerja yang diputus dengan alasan tersebut diatas maka pekerja tersebut tidak berhak uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja.

Dalam perkara sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst berawal ketika pekerja ketahuan melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja atau melakukan pelanggaran berat yaitu dugaan penggelapan uang perusahaan/toko yang diakui melalui surat pernyataan tertulis yang kemudian dilakukan audit keuangan dan ditemukan kerugian. Mekipun pekerja/buruh telah memulai perjaan sejak tahun 2000 atau dengan masa kerja kurang lebih selama 20 tahun, pekerja tetap diPHK, akan tetapi dalam melakukan PHK tersebut, pekerja tidak memberikan kompensasi apapun sebagaimana ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sehingga pada akhirnya terjadilan sengketa antara pekerja dengan pemberi kerja.

Sebagaimana telah diatur mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (vide: UU Nomor 2 Tahun 2004) pekerja menempuh upaya bipartit namun sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan undang-undang tidak terdapat penyelesaian, sehingga pekerja mengajukan peromohonan ke dinas terkait (dinas ketenagakerjaan yang berwenang). Dalam proses yang terjadi di dinas ketenagakerjaan, tidak ada titik temu penyelesaian antara pekerja dengan pemberi kerja. Sehingga mediator

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

dinas ketenagakerjaan mengeluarkan anjuran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Setelah menempuh upaya bipartit dan tripartit yang selanjutnya berdasarkan anjuran mediator perkara tersebut, berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), apabila Anjuran ditolak oleh pihak yang berselisih, untuk mendapatkan penyelesaian perkara secara hukum, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang.

Berdasarkan gugatan yang diajukan pekerja dan jawaban dari pemberi kerja serta bukti bukti yang diajukan, majelis hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja telah sah menurut hukum dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran mengenai syarat-syarat kerja, sebagaimana dikuti pertimbangan tersebut sebagai berikut:

"M*enimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendirian bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat oleh Tergugat karena pelanggaran Penggugat terhadap syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan Tergugat, syarat kerja tertanggal 1 Februari 2017 dan syarat-syarat kerja yang telah disepakati Penggugat dan Tergugat tanggal 23 Juni 2020, sehingga Majelis berkesimpulan bahwa PHK terhadap Penggugat diakibatkan oleh pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat".*

"Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat sebagai pekerja tetap, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku in casu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja BAB IV Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Perjanjian Kerja dan/ atau Peraturan Perusahaan yang berlaku".

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan a quo didaftarkan oleh Penggugat tanggal

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

29 Juni 2021, sehingga ketentuan hukum yang relevan untuk pertimbangan perkara a quo adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum "lex posterior derogat legi priori" artinya Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama".

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, yang terdapat norma yang pada pokoknya PHK adalah merupakan suatu pilihan terakhir (*ultimum remidium*) untuk dapat dihindari oleh semua pihak, namun apabila tidak dapat dihindari dan tidak terdapat kesepakatan, maka penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat akibat terjadi pelanggaran Penggugat terhadap syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan Tergugat, syarat kerja surat penyataan Tanggal 1 Februari 2017 dan syarat-syarat kerja yang telah disepakati Penggugat dan Tergugat tanggal 23 Juni 2020, sehingga akibat pelanggaran tersebut Penggugat mendapatkan kompensasi PHK berdasarkan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu :

1) Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
2) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasa 40 ayat (3);dan
3) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Masa kerja Penggugat sejak 6 Maret 2000 hingga 23 Juni 2020 adalah 20 (dua puluh) tahun tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, dengan upah Penggugat upah terakhir sebesar Rp. 5.840.000,- (lima juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah), sehingga Tergugat berkewajiban membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang pesangon 0,5 x 9 x Rp. 5.840.000,- = Rp. 26.280.000,

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

b. Uang peng. masa kerja 1 x 7 x Rp. 5.840.000, = Rp. 40.880.000,
c. Uang penggantian hak = Rp. 0, .+
TOTAL =Rp. 67.160.000,

(enam puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah).

Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dalam perkara Perselisihan hubungan Industrial pada pokoknya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 23 Juni 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK terhadap Penggugat berupa uang pesangon, uang perhargaan masa kerja secara tunai dan sekaligus yang seluruhnya sebesar Rp. 67.160.000,- (enam puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah).

KESIMPULAN

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada pokok-pokok pembahasan permasalahan di atas, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran syarat-syarat kerja masih bisa memperoleh kompensasi atas PHK yang dialami berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu: a.Uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 Ayat (2); b.Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasa 40 ayat (3); dan c.Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat (4). Besaran atau jumlah uang yang diterima sebagai kompensasi PHK ditentukan juga oleh lamanya masa kerja dan jumlah atau besaran gaji bulanan terakhir yang diterima pekerja yang kemudian dikalkulasikan dengan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut, yang dalam hal ini pekerja telah melakukan pekerjaan selama lebih dari 20 tahun namun kurang 21 tahun dengan penerimaan gaji terakhir sebesar Rp. 5.840.000,- (lima juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah) sehingga total kompensi yang diterima adalah sebesar Rp. 67.160.000,- (enam puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah) dan wajib dibayarkan oleh pemberi kerja.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

SARAN

Penerima kerja/pengusaha baik yang perorangan maupun berbadan hukum sedini mungkin seharusnya sudah mengetahui hak-hak pekerja yang diPHKnya untuk menghindari gugatan atau tuntutan hukum kedepannya apabila melakukan langkah pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan sesuai dengan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi atau bahan bcaan bagi pekerja/buruh atau pemberi kerja yang ingin mengetahui hak-hak pekerja yang merupakan kewajiban dari pemeberi kerja untuk memenuhinya agar dikemudian hari tidak terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum KetenagakerjaanIndonesia, PT.CitraAditya Bakti, Bandung, 2009.

Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Anjuran Mediator dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat No. 023/035/HI-PHK-21/V, 2021 tanggal 24 Mei 2021.

Jimmy Joses Sembiring, Legal Officer Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan dan Masalah Hukum di Perusahaan, Visimedia, Jakarta, 2009.

Lex Administratum, 2014, "Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan setelah Pemutusan Hubungan Kerja" Lex Administratum,Vol. II/No.1/Jan –Mar/2014.

Nafiatul Munawaroh, 2022, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Nafiatul Munawaroh. Oktober 2022.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 276/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst tanggal 1 Desember 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Rachmat Trijono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Penerbit Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2004.

Rai Matili, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Insdustrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase), Jurnal Binsa Mulia Hukum Vol.6 No.1, 2021.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Surat Edaran Direktur Jendral pembinaan Hubungan Industrial Nomor: SE-01/D.PHI/XI/2004 November 2024.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.