

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Phk Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan NO.10/PDT.SUS-PHI/2022/PNBJM)

Novia Ariyanti¹.

¹ Faculty of Law, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia. E-mail: noviaaryntimalqan@gmail.com

Abstract: Termination of Employment (PHK) is the termination of the employment relationship due to a certain matter which results in the end of the rights and obligations between the worker and the company/employer. The purpose of this study is to find out the settlement of termination of employment between the Plaintiffs against PT. Borneo Indo Tani in accordance with statutory regulations. This type of research is research using legal materials (normative law research) using normative case studies in the form of legal behavior products. The research used is normative juridical which is legal research that places law as a building system of norms. The results of this study indicate that the protection that terminated workers should receive in Article 151 paragraph (1) and paragraph (2) contains that layoffs may not be carried out unilaterally but must go through negotiations first, then if the results of the negotiations do not result in an agreement, the employer can only terminating the employment relationship with the worker/labourer after obtaining a stipulation from the industrial relations dispute resolution institution. That is the provision of Article 151 paragraph (3) of the Labor Law.

Keywords: Termination of Employment, Completion of Termination of Employment.

Abstrak: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat melawan PT. Borneo Indo Tani sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jenis penelitian ini adalah penelitian digunakan bahan hukum (normative law research) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum. Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang merupakan penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Hasil Penelitian ini menunjukkan Perlindungan yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang diberhentikan dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) memuat PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian Putusan Hubungan Kerja.

1. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan

pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia.

Tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu: Pertama, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Didalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Dalam dunia kerja hubungan antara perusahaan dengan pekerja, merupakan sebuah hubungan yang harus dijaga keharmonisannya, sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan tanpa adanya pekerja, sebaliknya pekerja juga membutuhkan perusahaan untuk menyalurkan tenaga, keahlian, ataupun pikirannya. Sehingga dalam hubungan perusahaan dan pekerja haruslah tercipta suatu hubungan yang saling menguntungkan. Sebelum membahas lebih dalam, tentu perlu diketahui siapa itu pekerja dan siapa itu perusahaan. Pada Pasal 337 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyatakan bahwa : “Ketentuan ketenagakerjaan di bidang pelayaran dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan”.

Tahapan-tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dan merujuk pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 10/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bjm, perselisihan hubungan kerja antara para penggugat dengan PT. Borneo Indo Tani (Tergugat) mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh PT. Borneo Indo Tani membuat Para Penggugat yang merupakan pekerja/serikat buruh dalam perusahaan itu tidak terima dan merasa dirugikan sehingga para penggugat menindaklanjuti perselisihan

ini hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa melewati tahapan-tahapan yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang. Dalam hal ini majelis hakim memutuskan dengan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian dengan mengesampingkan tahapan-tahapan atau proses penyelesaian sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian digunakan bahan hukum (normative law research) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.

Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang merupakan penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian ini dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder seperti peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku-buku hukum berkaitan dengan hukum perjanjian kerjasama dan keagenan.

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang digunakan peneliti dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Data Primer

Data Primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat. Sumber data primer yaitu data yang diambil dari sumbernya atau dari lapangan, melalui wawancara dengan pihak berkepentingan atau responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer. Menurut Soerjo Soekamto menyatakan menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, bahkan hasil-hasil penelitian yang bersifat laporan Soerjono Sukamto menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan hasil- hasil penelitian yang berwujud laporan.

2. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan pada studi ini yakni dengan studi pustaka, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literatur, hasil penelitian, majalah ilmiah, buletin ilmiah, jurnal ilmiah dsb). Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan.

3. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Adapun bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan non-hukum diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa, sehingga ditampilkan dalam penulisan yang lebih sistematis untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Data-Data yang diperoleh sebagai data yang digunakan adalah data dokumentasi (study dokumen) atau bahan pustaka yaitu di inventarisir peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan relevansinya dengan pengaturan prinsip cepat, lalu di inventarisir juga putusan yang berkaitan dengan perkara ketenaga kerjaan, kemudian data-data dianalisis dan dikaitkan dengan prinsip cepat sebagaimana yang ditentukan dalam undang-undang.

3. Perlindungan Pekerja PT. Borneo Indo Tani yang Diberhentikan Sepihak Berdasarkan Undang Undang yang Berlaku

Pemaparan dalam bab ini merupakan gambaran dari hasil analisis yang telah dilakukan pada kasus di PT. Borneo Indo Tani. Berdasarkan data yang di peroleh melalui Putusan No. 10/PDT.SUS-PHI/2022/PN Banjarmasin mengenai pemutusan hubungan kerja pada 19 karyawan yang telah terputus hubungan kerjanya karena atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Borneo Indo Tani.

Perusahaan PT. Borneo Indo Tani dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda. Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan juga dilakukan karena alasan lain, PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan.

Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon , uang penghargaan dan uang penggantian hak di atur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa peraturan perusahaan di buat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang di buat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi yaitu:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri berhak mendapat uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (di ajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak, tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir. Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bersangkutan juga tidak mendapatkan uang pesangon, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja yang di tuangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

4. Pekerja melakukan kesalahan berat

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak, sedangkan bagi pekerja tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

5. Pekerja di tahan pihak yang berwajib

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam

ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja 1 kali ditambah uang pengganti hak.

6. Perusahaan mengalami kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

7. Pekerja mangkir terus menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang di lengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan, dalam situasi seperti ini pekerja dianggap telah mengundurkan diri.

8. Pekerja meninggal dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia, perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali yang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/ duda atau tidak ada anak atau tidak ada keturunan garis lurus ke keatas/ kebawah selam tidak di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

9. Pekerja melakukan pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama- sama antara pekerja/ serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masingpihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan di dalam implementasinya tidak melanggar oleh satu pihak.

10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan Bagi pekerja yang di akhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka:

a. Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

b. Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang

penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

11. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan bekerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

Pemutusan hubungan kerja oleh PT. Borneo Indo Tani pada Penggugat tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku berdasarkan peraturan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun hal tersebut dibantah oleh PT. Borneo Indo Tani yang menyatakan Bahwa sejak tahun 2018 PT. Borneo Indo Tani sudah mengalami permasalahan keuangan di karenakan kegagalan dalam usaha melakukan perkebunan kelapa sawit karena hasil panen yang tidak seimbang dengan biaya yang dikeluarkan, PT. Borneo Indo Tani memerlukan dana bantuan dari para investor untuk menjalankan perusahaannya kembali dan bisa membayarkan hak-hak normatif Para Penggugat.

Pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi (Pasal 155 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya (Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial dan pengusaha dapat melakukan pengecualian berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja (Pasal 155 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengaturan PHK pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membuka kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melakukan upaya bipartit dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) jika mereka menolak di PHK. Ketentuan ini dibangun dari logika yang keliru yaitu memandang hubungan kerja selalu bersifat ideal yang menempatkan pekerja/buruh dan pengusaha dalam posisi yang setara.

Pada kenyataannya, menolak PHK dan mempertahankan hak-hak bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh pekerja/buruh. Ketakutan terhadap atasan dan ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh sering kali membuat pekerja tidak dapat melakukan apapun ketika terjadi PHK. Perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK. Sebelumnya Undang-Undang 56 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu efisiensi.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat pemutusan hubungan kerja yang mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan peraturan pemerintah. Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta Kerja. Dalam UU Cipta Kerja ini juga dapat dinamakan sebagai UU sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.

Dalam UU Cipta Kerja Pasal 151 ayat (2) membuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja. Pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap mekanisme perselisihan hubungan industrial. Sehingga perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.

4. Putusan Hakim Pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Undang – Undang yang Berlaku

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Didalam Pasal 151 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur perjanjian antara perusahaan dengan 5 pekerja salah satunya perjanjian kerja yang dijelaskan pada Pasal 50 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 52 ayat (1) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat dengan dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang ditujukan kepada para pekerja untuk dikerjakan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan sesuai dengan prosedur sebagaimana dijelaskan oleh peraturan perundangundangan yang berlaku.

Pada kasus di PT. Borneo Indo Tani. Berdasarkan data yang di peroleh melalui Putusan No. 10/PDT.SUS-PHI/2022/PN Banjarmasin mengenai pemutusan hubungan kerja pada 19 karyawan yang telah terputus hubungan kerjanya karena atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. Borneo Indo Tani. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara 19 karyawan PT. Borneo Indo Tani lawan PT. Borneo Indo Tani, beralamat Kantor Pusat di Jalan Danau Toba No 151 Kel Bendungan Hilir Kecamatan Tanah Abang, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta. Alamat Kantor Cabang Jalan A. Yani Komplek Pangeran Antasari Blok F No 4, Kelurahan Jawa,

Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan selatan yang diwakili oleh Direktur SYAHRIL KAHAR dalam hal ini memberikan kuasa kepada DENI PRAMONO, SH Dan kawan-kawan, semuanya adalah Advokad/ Pengacara Pada Kantor Hukum DENI PRAMONO, SH & REKAN, yang berkantor di Jalan Belitung Darat, Gagng Teuku Umar No 32 RT 13 RW 002, Kelurahan Belitung Utara, Kecamatan Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Maret 2022.

Berdasarkan Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 164:

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165 : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena pailit, dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar (1) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Adapun Putusan Hakim pada Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

1. Menolak gugatan para penggugat seluruhnya atau setidaknya gugatan para penggugat tidak dapat diterima;
2. Menghukum para penggugat untuk membayar biaya perkara.

Berdasarkan Peraturan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Undang-Undang yang berlaku mengenai putusan hakim pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja PT. Borneo Indo Tani. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak.

Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana PHK dilakukan oleh perusahaan disebabkan:

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/ buruh. Dalam PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/ buruh dalam UU Ketenagakerjaan, Pasal 151 Ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah berupaya mengusahakan agar tidak terjadinya PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/ SB atau pekerja, apabila pekerja tidak menjadi anggota SP/ SB.
2. Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (Kesalahan Ringan), maupun kesalahan pidana (Kesalahan Berat). Pekerja yang diputuskan hubungan kerja karena telah melakukan kesalahan berat hanya akan memperoleh uang penggantian hak. Dalam hal ini pemerintah mengatur dengan tegas faktor penyebab terjadinya PHK dengan harapan agar pengusaha tidak melakukan PHK secara semena-mena terhadap pekerja dan juga tidak melanggar hak pekerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 153 Ayat (1) poin ke (3) UU Ketenagakerjaan adanya larangan pemberlakuan PHK yaitu pekerja yang bersangkutan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya.

PHK ini diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 158 sendiri salah satu alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja adalah

karena adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, namun dalam UU Ketenagakerjaan sendiri tidak menjelaskan lebih lanjut kriteria kesalahan berat itu sendiri. Sehingga hal ini dirasa bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 serta melanggar asas praduga tak bersalah (*preassumption of innocence*) maka dalam hal ini Mahkamah Konstitusi menjatuhkan Putusan No. 012/PUU-1/2003 yang menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha sendiri tentunya memiliki syarat-syarat tertentu agar Perusahaan dapat melakukan PHK kepada pekerjanya, syarat-syarat ini dijelaskan dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan, yang dimana dalam Ayat (2)-nya berbunyi “(2)Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan

Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.

Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami

kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (force majeure). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi, juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena pailit.

Sehingga pemutusan hubungan kerja PT. Borneo Indo Tani dapat dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun”.

Dengan demikian Tergugat tidak dapat menggunakan alasan yang telah dipaparkan sebelumnya saat memutuskan hubungan kerja dengan PT. Borneo Indo Tani. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat tidak dapat dikabulkan.

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan hukum eksekutorial yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara.

Adapun yang yang memberikekuatan eksekutorial. Pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan Berdasarkan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa”. Pada prinsipnya hanya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dijalankan. Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus dipenuhi oleh pihak tergugat.

5. Penutup

Perlindungan yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yang diberhentikan dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) memuat PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan agar PHK tidak dilakukan secara sepihak dan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT. Borneo Indo Tani telah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan ketetapannya yang mana di tujukan untuk mencapai keadilan dalam bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan melalui pemaparan penelitian ini diantaranya:

1. Dalam hubungan kerja sebaiknya pihak perusahaan memberikan arahan kepada karyawannya agar dalam bekerja lebih di tekankan rasa kekeluargaan dan kerjasama yang baik, agar tercipta rasa nyaman dalam melakukan tugasnya masing-masing sebagai karyawan sehingga mengurangi dampak dari akibat pemutusan hubungan kerja atas kemauan diri sendiri.
2. Pengusaha atau pemilik perusahaan dalam melakukan tindakan PHK harus lebih memperhatikan hak-hak apa yang harus didapatkan oleh pekerja/buruh karena akibat dari adanya PHK tersebut. Dalam UUK No 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172.

Daftar Pustaka

- Anwary, Ichsan, 2022, *The Role of Public Administration in combating cybercrime: An Analysis of the Legal Framework in Indonesia*, "International Journal of Cyber Criminology Vol 16 No 2 : 216-227, <https://cybercrimejournal.com/menuscript/index.php/cybercrimejournal/article/view/135>
- Anwary, Ichsan, 2023, *Exploring the Interconnectedness Between Public Administration, Legislative Systems, and Criminal Justice: A Comparative Analysis of Malaysia and Indonesia*, "International Journal of Criminal Justice Science Vol 18 No 1 : 172-182, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/616/>
- Anwary, Ichsan, 2022, *Evaluation of the Effectiveness of Public Administration Policies in the Development of Stringent Legal Framework: An Analysis of the Criminal Justice System in Indonesia*, "International Journal of Criminal Justice Science Vol 17 No 2 : 312-323, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/613/>
- Efendi, Jonaedi, Johnny Ibrahim.2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif &Empiris*. Jakarta. Kencana.
- Erlina, *Implementasi Hak Konstitusional Perempuan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*, Jurnal Konstitutsi Vol 1 No 1 : 2015

- Erliyani, Rahmida. 2020. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. D.I Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Faishal, Achmad, Suprpto, Laws and Regulations Regarding Food Waste Management as a Function of Environmental Protection in a Developing Nation , “International Journal of Criminal Justice Sciences” Vol 17 No 2 : 2022, 223-237, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/547>
- Firdaus, Muhammad Ananta. *Pelaksanaan Peraturan Daerah Tentang Larangan Kegiatan Pada Bulan Ramadhan di Kota Banjarmasin*. “Badamai Law Journal” Vol 3 No 1 : 2018
- Firdaus, Muhammad Ananta. Formulasi Kebijakan Pelaksanaan Perlindungan Kawasan Sempadan Sungai Di Kota Banjarmasin, “Jurnal Ius Constituendum”Vol 6 No 2 : 2021.
- Firdaus, Muhammad Ananta, Mursalin, Arisandy. *Efektivitas Pengaturan Kawasan Sempadan Sungai dengan Sosial Budaya Masyarakat di Kota Banjarmasin*, Banua Law Review Vol 4 No 2: 2022
- Gozali, Djoni Sumardi, Identifying the Prevalence of Cybercrime in Indonesian Corporations: A Corporate Legislation Perspective, “International Journal of Cyber Criminology”, Vol 17 No 1: 1-11, 2023, <https://cybercrimejournal.com/menuscript/index.php/cybercrimejournal/article/view/130>
- Haiti, Diana, Syaufi, Ahmad, Fahmanadie, Daddy, Dipriana, Aulia Pasca, Law Enforcement Against Perpetrators of the Crime of Burning Peatlands in Banjar Regency, “Lambung Mangkurat Law Journal, Vol 7 No 2, 2022: 197-207, <http://lamlaj.ulm.ac.id/web/index.php/abc/article/view/296>
- Haiti, Diana, Firdaus, M.Ananta, Apriana, Adistia Lulu, Application of Restorative Justice Values in the Settlement of Medical Malpractice Cases, “PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, Vol 18 No 7, 2021: 1852-1865, <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8045>
- Mispansyah, Nurunnisa, Erniyati, Tiya, Criminalization of Freedom of Assembly in Indonesia, *Islamic Research*, Vol 6 No 2, 2023: 93-103, <http://jkpis.com/index.php/jkpis/article/view/192>
- Nurunnisa, Erliyani, Rahmida, Hermawan, Gilang Fitri, Abdelhadi, Yehia Mohamed Mostafa, *Implications of Annulment of Marriage on the Distribution of Joint Assets according to the Compilation of Islamic Law and National Law*, “Syariah: Jurnal Hukum dan Pemikiran”, Vol 23 No 1, 2023: 1-23, <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/syariah/article/view/9523>

- Nurunnisa, *Filsafat Pemidanaan Anak di Indonesia*, “Jurnal Pembangunan Wilayah dan Masyarakat”, Vol 23 No 1, 2023: 1-23, <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/syariah/article/view/9523>
- Putra, Eka Kurniawan , Tornado, Anang Shophan, Suprpto, Jangka Waktu Pengajuan Pra Peradilan terhadap Objek Penghentian Penyidikan, “JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah”, Vol 8 No 3, 2023: 2968-2986, <http://jim.usk.ac.id/sejarah/article/view/26299>
- Suprpto, and Faishal, Achmad, Highlighting the legislation concerning environmental protection and the promotion of sustainability within Indonesia, “International Journal of Criminal Justice Sciences” Vol 17 No 2 : 2022, 210-222, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/540>
- Usman, Rachmadi, Exploration of nexus between legal liability and corporate fraud: where do business laws and criminology converge?,” International Journal of Criminal Justice Sciences”, Vol 18 No 1: 232-243, <https://ijcjs.com/menu-script/index.php/ijcjs/article/view/623>
- Ali, Z. (2010). *Metode Penelitian Hukum Cetakan ke-2*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Buwana, S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 202-214.
- Charda, U. (2016). PPHI Secara Non Litigasi, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang. *Fakultas Hukum Universitas Subang*, 2.
- Mukti, F. (2016). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muljadi, K., & Widjaja, G. (2008). *Perikatan yang lahir dari Undang- Undang*. Jakarta: Gramedia.
- Raharjo. (74). *Penyelenggara Keadilan dalam Masyarakat yang Sedang Berubah*. *Jurnal Masalah Hukum*, 2016.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Sembiring, S. (2005). *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuansa Aulia.

Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan
Industrial

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 10/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bjm

Wijayanti, A. (2013). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.