

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Adhiya Faisal¹, Yashinta Nurul Imani², Muhammad Aria Torik Akbar³,
Dwi Desi Yai Tarina⁴

¹²³ Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 21, 2023

Revised November 28, 2023

Accepted December 3 2023

Available online December 05, 2023

Kata Kunci:

Peraturan, Pemutusan, Sepihak.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam rangka pelaksanaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjabarkan mengapa dilarang dan apa saja yang diperbolehkan. Namun dalam kasus pemecatan PT. Sumber Alfaria Trijaya, ternyata ada kesalahan dalam memutuskan hubungan dengan karyawan tersebut, oleh karena itu penulis ingin membahas tentang pemecatan karena sakit, kedisiplinan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan pemberi kerja dan menganalisa apakah sudah sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jurnal ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan dokumen hukum primer, sekunder dan tersier. Dari permasalahan dan cara yang digunakan terlihat bahwa tergugat melakukan kesalahan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya karena sakit, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sehingga tidak sah, sedangkan tindakan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan perusahaan, akan tetapi perusahaan tetap bertanggung jawab atas ganti rugi. Contoh kasus pemecatan yang digunakan penulis dalam jurnal ini adalah putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG antara penggugat Usmiyati, Chici Setiorini dan Herman Purba untuk tergugat PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Saat melakukan PHK oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

(Alfa) menggunakan dalil bahwa penggugat atas nama Usmiyati telah melanggar ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Pedoman Perjanjian Kerja, dengan ketentuan berkaitan dengan pegawai yang tidak bekerja selama 5 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan yang dapat dijelaskan, sehingga penggugat (Usmiyati) memutuskan hubungan dengan perusahaan, berhak mengundurkan diri sesuai dengan peraturan perusahaan.

PENDAHULUAN

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, masyarakat senantiasa bekerja dengan suatu tujuan dan mengharapkan bayaran untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak yang ditentukan oleh ketentuan undang-undang. Pasal 27 ayat (2) Undang-undang 1945 Konstitusi yang menyatakan "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dengan adanya pasal tersebut menjadi jelas bahwa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak warga negara dalam menjalani kehidupannya, berbangsa dan bernegara. Untuk menjalani kehidupan yang layak, masyarakat mengadakan hubungan hukum dengan perusahaan, mereka dengan sukarela mengadakan perjanjian yang disepakati bersama. Dari adanya perjanjian akan timbul akibat hukum baik terhadap hak maupun kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian. Oleh karena itu, para pelaku usaha melalui kontrak kerja yang sah wajib mentaati dan mentaati perjanjian tersebut dengan tegas, tanpa melanggar ketentuan undang-undang.

Perjanjian yang dibuat oleh setiap orang sebagai pekerja perusahaan sebagai pemberi kerja pada dasarnya mengacu pada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), sehingga suatu perjanjian dapat dianggap sah menurut hukum dan berlaku bagi para pihak apabila memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, yaitu apakah ada perjanjian, memiliki keterampilan, adanya suatu hal tertentu, dan untuk alasan yang bagus. Berdasarkan ketentuan ini, maka perjanjian yang ditandatangani oleh para pihak tidak boleh

*Corresponding author: Dwi

E-mail addresses: dwidessiyaitarina@upnvi.ac.id

melupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi, sebaliknya perjanjian yang ditandatangani meskipun telah disepakati dapat batal dan tidak sah sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Mengenai pelaksanaan dan pelaksanaan, meskipun syarat dan ketentuan perjanjian telah dipenuhi, permasalahan masih mungkin timbul karena para pihak tidak melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik atau karena perselisihan lainnya.

Permasalahan antara tenaga kerja dan perusahaan pada puncaknya bermula dari pemutusan kontrak kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan. Pemberhentian atau yang biasa disebut pemecatan, peraturan dan pelaksanaannya dalam hukum positif di Indonesia sudah lama diatur. Pada zaman kolonial, peraturan yang berlaku bagi pekerja yang berstatus pekerja telah sesuai dengan hukum Belanda yang berlaku pada saat itu, dengan perbedaan efek *Burgelijk Wetboek* (BW) dan cara penerapannya pada setiap kelompok penduduk. Setelah Indonesia merdeka, peraturan ketenagakerjaan tersebut tidak lagi diberlakukan dengan diundangkannya peraturan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 12 tahun 1948.

Dengan terjadinya PHK apabila tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai pemutusan hubungan kerja, maka pemberhentian tersebut dapat menimbulkan konflik dan perselisihan dalam hubungan kerja yang tentunya merugikan salah satu atau kedua pihak yang bersengketa. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, perselisihan yang timbul antara pekerja dan perusahaan dapat timbul karena adanya perselisihan, baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan, pemberhentian kerja, perselisihan dan perselisihan antar serikat pekerja. Oleh karena itu, perselisihan yang berujung pada PHK secara langsung akan berdampak pada bertambahnya jumlah pengangguran. Oleh karena itu, sudah selayaknya pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja melakukan upaya terbaiknya untuk mencegah PHK. Isu sosial perekonomian Indonesia seringkali ditandai dengan adanya kesenjangan dalam lapangan kerja, tidak terpenuhinya hak-hak dan upah pekerja, organisasi pekerja tidak mampu menyampaikan aspirasinya, dan pengusaha tidak menyadari penegakan hukum dan peraturan.

Apabila terjadi konflik antara pekerja dan perusahaan, maka penyelesaiannya dapat dilakukan melalui dua cara yaitu melalui jalur di luar hukum (*non-litigasi*) dan di muka pengadilan (*litigasi*). Adapun dalam pelaksanaan penyelesaian hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan harus ada kesepakatan bersama untuk menyelesaikan konflik secara damai dan mengakhiri konflik. Pemberhentian tersebut dapat disebabkan oleh perselisihan perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak antara salah satu pihak, baik oleh pihak perusahaan maupun oleh pekerja atau karyawan, perselisihan tersebut dapat mencakup antara lain aspek hukum atau dalil-dalil pemberhentian. dan besarnya ganti rugi setelah pemberhentian. Untuk mencapai penyelesaian perselisihan secara damai, kedua belah pihak dapat melakukan berbagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan tersebut sebelum membawanya ke pengadilan hubungan industrial, terutama melalui perundingan bilateral dan perundingan tiga pihak, termasuk tiga forum penyelesaian dimana perselisihan tersebut terjadi para pihak dapat memilih, yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian secara konsiliasi apabila timbul perselisihan hubungan industrial berlaku terhadap jenis perselisihan yang ditentukan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pelaksanaan konsiliasi mengutamakan penyelesaian untuk mencapai mufakat setelah tercapai kesepakatan. tahapnya, para pihak akan menandatangani dan menandatangani perjanjian bersama di hadapan mediator, kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh sertifikat pendaftaran. Penyelesaian selanjutnya, khususnya mediasi adalah penyelesaian konflik kepentingan, pemecatan, dan antar serikat pekerja melalui mediasi oleh seorang konsiliator yang melakukan perundingan untuk mencapai mufakat. Apabila pada tahap ini tercapai kesepakatan, maka perjanjian bersama akan dibuat dan ditandatangani oleh para pihak dengan bantuan mediator, kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial untuk dijadikan akta pendaftaran. Solusi lainnya adalah dengan menggunakan arbitrase, dimana kesepakatan yang dicapai bersifat mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan cara yang digunakan untuk melanjutkan perkara.

Contoh kasus pemecatan yang digunakan penulis dalam jurnal ini adalah putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG antara penggugat Usmiyati, Chici Setiorini dan Herman Purba untuk tergugat PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Saat melakukan PHK oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfa) menggunakan dalil bahwa penggugat atas nama Usmiyati telah melanggar ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Pedoman Perjanjian Kerja, dengan ketentuan berkaitan dengan pegawai yang tidak bekerja selama 5 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan yang dapat dijelaskan, sehingga penggugat (Usmiyati) memutuskan hubungan dengan perusahaan, berhak mengundurkan diri sesuai dengan peraturan perusahaan. Namun dalam gugatannya, Usmiyati menyebut dirinya tidak bisa masuk kerja karena sakit dan selama ini ia menginformasikan kepada atasannya terkait pemecatannya.

Sedangkan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk menggunakan dalil bahwa penggugat yang mengatasnamakan Chici Setiorini dan Herman Purba beritikad tidak baik dan dengan sengaja melanggar peraturan perusahaanyang telah disepakati dan mendalilkan bahwa penggugat bertujuan untuk keuntungan pribadi, dimana para penggugat bersama mereka dengan sengaja dan berkali-kali melanggar perintah atasannya serta mangkir kerja tanpa sebab yang baik, menyebabkan penggugat atas nama Chici Setiorini dan Herman Purba dipecat karena tidak memperbaiki kesalahannya.

Berdasarkan kejadian tersebut dan bantahan dari pihak Tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk), maka penerapan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan sendiri terhadap hak-hak pekerja telah dilanggar oleh Tergugat akibat PHK sepihak. Terhadap perselisihan hubungan perburuhan tersebut, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung memutus perkara tersebut dengan menerima sebagian gugatan yang diajukan penggugat.

Adapun Majelis Hakim dalam perkara ini, menjatuhkan putusan (mengadili) dengan 1) mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian; 2) menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat atas nama Usmiyati batal demi hukum; 3) menghukum Tergugat untuk memanggil serta mempekerjakan kembali Penggugat atas nama Usmiyati pada posisi dan jabatan semula di perusahaan Tergugat; 4) menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat atas nama Usmiyati serta tunjangan hari raya keagamaan (THR) secara tunai dan sekaligus sebesar Rp162.412.000 (Seratus Enam Puluh Dua Juta Empat Ratus Dua Belas Ribu Rupiah); 5) menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat atas nama Chici Setiorini dan Penggugat atas nama Herman Purba dengan Tergugat dengan kualifikasi PHK karena indiscipliner; 6) menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus, kepada Penggugat atas nama Chici Setiorini sebesar Rp79.536.270 (Tujuh Puluh Sembilan Juta Lima Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Rupiah) dan Penggugat atas nama Herman Purba sebesar Rp69.812.199 (Enam Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Dua Belas Ribu Seratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah); 7) menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan seluruhnya; dan 8) menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp600.000 (Enam Ratus Ribu Rupiah).

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan jurnal, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan mengacu pada standar, peraturan, dan teori hukum. Berkaitan dengan hal tersebut, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan analitis. Selain pengumpulan data, penulis menggunakan jenis data sekunder dengan sejumlah dokumen hukum diantaranya dokumen hukum primer seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, UU No. No.2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Kontrak Kerja Waktu Tetap, Alih Daya, Waktu Kerja, Istirahat dan Pemutusan Kontrak Kerja, dan Putusan Pengadilan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk terhadap Para Penggugat

Terdapatnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dan peraturan perusahaan dalam penerapannya memberikan suatu kepastian dan kejelasan baik dalam pelaksanaan, perlindungan, hingga pemberian sanksi. Dengan adanya dasar-dasar hukum tersebut memberikan batasan agar baik perusahaan maupun pekerja tidak dapat sewenang-wenang dalam tindakannya, seperti dalam mengakhiri hubungan kerja.

Hubungan kerja dapat terjadi dengan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh pekerja dengan suatu perusahaan. Mendasarkan penerapannya, tidak terdapat hal yang berbeda antara perjanjian secara umum dan perjanjian kerja berkaitan syarat-syarat sahnya perjanjian, di mana dalam perjanjian kerja pun diperlukan adanya kesepakatan antar pihak, cakap hukum, terdapat objek yang diperjanjikan, dan tidak bertentangan. Sehingga apabila salah satu dari syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, perjanjian tidak mungkin dapat dilakukan. Dikaitkan terhadap asas keseimbangan, pelaksanaan perjanjian kerja pada kedudukannya pekerja senantiasa pada posisi yang lemah. Ketidakseimbangan yang terjadi dalam hubungan tersebut, menjadi landasan keikutsertaan negara dalam praktik hubungan kerja dengan tujuan memberikan keadilan serta perlindungan, keikutsertaan tersebut diwujudkan dengan adanya peraturan perundang-undangan perihal ketenagakerjaan agar menjadi pedoman bagi perusahaan dan pekerja agar dipatuhi bersama (Sonhaji, 2018).

Terjadinya hubungan kerja didasarkan karena adanya unsur kebutuhan bagi kedua belah pihak di mana pekerja melakukan pekerja dengan tujuan mencari nafkah dan perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Dalam hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja, di dalamnya tentu telah diatur apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak hingga sebab-sebab yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja sehingga tidak ada hak dan kewajiban yang patut dipenuhi lagi oleh para pihak.

Adapun penyebab berakhirnya hubungan kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh kedua pihak, tetapi dalam praktiknya seringkali hanya salah satu pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaan kerja oleh pekerja pun tidak selalu menerapkan dan mematuhi apa yang menjadi kewajiban nya dalam melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, sehingga di sisi memberi perlindungan kepada pekerja, undang-undang pun memberikan ketegasan kepada pekerja dengan memberikan syarat-syarat yang memperbolehkan perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja apabila melakukan hal-hal yang dilarang yang dapat diatur secara tegas dan rinci dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam kasus perkara dengan nomor register 155/Pdt.G-Sus/PHI/2021/PN.BDG terjadinya pemutusan hubungan kerja atau selanjutnya akan disebut PHK yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. terhadap para penggugat dengan mendalilkan atau mendasarkan bahwa Usmiyati diputuskan hubungan kerjanya dikualifikasikan mengundurkan diri, Chichi Setiorini serta Herman Purba diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan itikad tidak baik dan tidak mematuhi perintah atasan (indisipliner) yang kemudian tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan serta telah dipanggil 2 kali secara patut.

Didasarkan kasus tersebut, peraturan perundang-undangan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sudah mengatur apa yang dapat menjadi alasan dilakukannya PHK, dalam Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k, Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana berikut: "(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja bersama". Kemudian dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 52 ayat (2) mengatakan perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Jika merujuk kepada pasal-pasal tersebut, memang secara yuridis undang-undang memberikan kelonggaran sebagai wewenang bagi perusahaan dalam melakukan PHK, namun dengan adanya pasal tersebut nyatanya dapat mengakibatkan terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan yang tentu merugikan pekerja/buruh.

Bertitik pada alasan perusahaan melakukan PHK, terdapat larangan yang diberikan oleh undang-undang sehingga dalam pelaksanaan dan penerapannya tidak boleh sewenang-wenang sebagaimana diatur melalui Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 81 Angka (40) UU Cipta Kerja bahwa: "(1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan: a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b) berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d) menikah; e) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; g) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h) mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i) berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j) dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan".

Merujuk kepada pasal tersebut, apabila pekerja/buruh melakukan hal-hal yang tersebut, tentunya perbuatan itu tidak dapat dijadikan alasan atau penguat perusahaan untuk memberhentikan pekerja, apalagi secara sepihak sehingga jika terjadi sudah tentu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan termasuk perbuatan yang berlawanan dan bertentangan dengan perundang-undangan, sehingga pemutusan kerja yang dilakukan batal demi hukum. Ditinjau dari duduk perkara penggugat, bahwa para penggugat yang memiliki hubungan kerja dengan tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya) dilakukan pemutusan hubungan kerja dilandasi oleh diterbitkannya Surat No.2894/SATHRD-BKS/IX/18 tertanggal 26 September 2018 perihal Pemberitahuan dan Penyelesaian Kewajiban Karyawan terhadap Usmiyati, Surat No. 3679/SAT/HC/XI/18 tertanggal 1 November 2018 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja terhadap Chici Setiorini, dan Surat No. 3478/SAT/HC/X/18 tertanggal 17 Oktober 2018 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja terhadap Herman Purba.

Sejak tanggal 12 Mei 2018 Usmiyati tidak dapat masuk kerja karena sakit dan mengkonfirmasi kepada atasan serta telah menyerahkan surat dari rumah sakit perihal rawat inap akibat sakit, dan selama sakit nya itu Usmiyati kerap memberikan kabar namun tidak ada respons dari atasannya tersebut. Karena ketidakhadirannya, secara sepihak tergugat mengeluarkan surat tertanggal 26 September 2018.

Dengan terdapatnya surat tersebut mengakibatkan Usmiyati tidak memperoleh upah atau gaji pokok nya sebagai pekerja. Dalam pemutusan yang dilakukan perusahaan, mengkualifikasikan Usmiyati mengundurkan diri. Dilihat pada UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, atau pun PP 35/2021 tidak menjelaskan jenis-jenis atau macam-macam pengunduran diri, sedangkan ketentuan mengundurkan diri dalam Pasal 168 UU Ketenagakerjaan sebelum dihapus mengatakan bahwa pekerja yang mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa ada keterangan sah dan perusahaan telah memanggil 2 kali secara patut dikualifikasikan mengundurkan diri, karena itu perbuatan mangkir termasuk ke dalam perbuatan mengundurkan diri. Meskipun demikian, undang-undang telah memberikan kebebasan bagi perusahaan mengatur secara mandiri apa yang tidak boleh dilakukan pekerja yang ditentukan

melalui peraturan perusahaan sebagaimana dalam Pasal 154A UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja.

Adapun pengunduran diri yang dimaksud dalam perkara adalah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 44 ayat (2) huruf a peraturan perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya yang mengatur mengenai perbuatan mangkir sebagaimana isi Pasal 168 UU Ketenagakerjaan dengan mengklasifikasikannya sebagai mengundurkan diri. Dalam perkara gugatan penggugat lainnya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Chici Setiorini dan Herman Purba, tergugat melakukan tanpa ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berkenaan dengan dalil yang disampaikan tergugat, bahwa Chici Setiorini dan Herman Purba melakukan itikad tidak baik melakukan kesalahan dengan sengaja dan untuk tujuan tertentu dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi. Berdasarkan keadaan tersebut maka dapat kita pahami bahwa dalam tindakannya perusahaan nya menggunakan ketentuan menurut Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k UU Ketenagakerjaan. Karena perbuatan penggugat, maka perusahaan telah memberikan surat peringatan atau SP yang terdiri dari SP-1, SP-2, hingga SP-3 karena Chici Setiorini dan Herman Purba telah melakukan pelanggaran dengan tidak menjalankan perintah dan pengarahannya. Kemudian mendasarkan Pasal 45 ayat (6), XVII Peraturan Perusahaan tergugat PHK dapat terjadi apabila karyawan: a. melakukan pelanggaran pada saat masih berlakunya surat peringatan ketiga, b. melakukan satu atau beberapa Tindakan pelanggaran berat sebagai berikut: xvii. apabila karyawan mempunyai itikad tidak baik melakukan kesalahan yang diatur dalam peraturan perusahaan dengan sengaja dan untuk tujuan tertentu dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi.

Setelah melihat kronologi perkara dan dalil yang disampaikan oleh tergugat, khususnya dalam menerapkan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Penulis berpendapat dalam penerapannya tergugat cukup keliru dalam menggunakan aturan atau pasal, didasarkan alasan dari Usmiyati yang juga menyerahkan alat bukti berupa surat sakit dari dokter sebagai keterangan yang sah (P-1.2; P-1.3; P-1.4; P-1.5; P-1.6; P- 1.7; dan P-1.8) sehingga alasan tersebut menjadi dasar yang kuat untuk tidak dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan sakit sebagaimana Pasal 153 ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja.

Atas dasar tersebut, jika PHK dilakukan ketika pekerja sakit adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib kembali mempekerjakan pekerja tersebut, ditinjau dari pasal tersebut maka kebijakan PHK yang dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya secara yuridis melawan atau bertentangan dengan hukum, oleh karena itu Surat No. No.2894/SATHRD- BKS/IX/18 tertanggal 26 September 2018 perihal Pemberitahuan dan Penyelesaian Kewajiban Karyawan terhadap Usmiyati batal demi hukum sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk kembali mempekerjakan Usmiyati dan membayarkan upah perbulan yang belum dibayarkan sejak surat pemberhentian dikeluarkan. dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi.

Kesesuaian Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan No. 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Atas kekeliruan dan ketidakadilan yang dirasa serta didapatkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya terhadap para penggugat, dengan maksud guna mendapatkan solusi penyelesaian permasalahan PHK, adapun penyelesaian yang dapat ditempuh oleh penggugat adalah melalui jalur di luar dan di dalam pengadilan, untuk penyelesaian di luar pengadilan dapat melakukan upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Secara hukum, perundingan yang dilakukan melalui bipartit antara pengusaha dengan pekerja dapat dilakukan apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja sebagaimana Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja.

Penggugat Usmiyati mencari solusi penyelesaian permasalahan PHK di luar pengadilan dengan dilakukannya perundingan bipartit, namun tidak menemukan solusi hingga disepakati agar diselesaikan di tingkat mediasi, dengan diajukannya ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan

surat anjuran No. 567/7015/Disnaker tertanggal 23 Oktober 2020 agar tergugat mempekerjakan kembali Usmiyati.

Hal serupa dilakukan oleh penggugat Herman Purba dan Chici Setiorini dengan melakukan upaya hukum melalui perundingan bipartite pada 12 November 2018, namun tidak mendapatkan hasil sehingga disepakati melakukan penyelesaian di tingkat selanjutnya, yaitu mediasi dengan diajukannya permohonan mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, tetapi setelah dilakukan mediasi tetap tidak mendapatkan kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan surat anjuran No. 567/9412/Disnaker tertanggal 30 Desember 2020 dengan menganjurkan agar PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk mempekerjakan kembali pekerja.

Berdasarkan upaya yang dilakukan oleh para penggugat namun tidak mencapai suatu kesepakatan, sehingga permasalahan PHK antara pekerja dan perusahaan dilakukan pada tahap selanjutnya yaitu dengan mengajukan gugatan dan dilakukan proses pemeriksaan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang kemudian diatur tata cara nya melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan fakta hukum yang diperoleh oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung melalui proses pemeriksaan dalam persidangan antara pihak penggugat, yaitu Usmiyati; Chici Setiorini; dan Herman Purba melawan tergugat, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. didapatkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tergugat terhadap Usmiyati dikualifikasikan mengundurkan diri karena telah mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa ada keterangan tertulis disertai bukti sah dan telah dipanggil oleh tergugat 2 kali secara patut dan tertulis. Sehingga tergugat mendasarkan pada Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja) dan Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tahun 2019-2022, karenanya menurut tergugat, Usmiyati hanya berhak memperoleh kompensasi berupa uang penggantian hak serta uang pisah.

Dilihat dari fakta, Usmiyati mengakui bahwa sejak tanggal 12 Mei 2018 ia tidak bekerja, namun ia menegaskan bahwa ketidakhadirannya untuk bekerja di perusahaan tergugat karena ia sakit dan dirawat inap di rumah sakit dengan dibuktikan melalui surat keterangan sakit (ditandai dengan P-1.2; P-1.3; P-1.4; P-1.5; P-1.6; P-1.7; dan P-1.8). Dalam hal tersebut, hakim menimbang berdasarkan pada Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) huruf a Undang- Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja bahwa "(1) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan; (2) ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila, pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan".

Maksud dari sakit tersebut adalah dengan disertai keterangan dokter. Menurut majelis hakim, terdapat fakta bahwa Usmiyati tidak melakukan pekerjaan seperti biasanya karena sakit dan alasan tersebut disertai keterangan sakit yang diterbitkan oleh dokter. Sehingga karena hal tersebut, pertimbangan majelis hakim terhadap upah Usmiyati yang belum dibayarkan tergugat selama tidak masuk kerja harus dipenuhi.

Hakim mendasarkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan tergugat terhadap Usmiyati, Hakim berpendapat hal tersebut bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf a dan (2) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja, adapun sakitnya Usmiyati tidak melebihi 12 bulan terus-menerus sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan hubungan kerja para pihak belum terputus, oleh karena itu Majelis Hakim menghukum tergugat untuk memanggil serta mempekerjakan kembali Usmiyati pada posisi dan jabatan semula.

Sehingga petitum penggugat pada angka 2.1 dikabulkan Majelis Hakim. Pertimbangan selanjutnya, karena PHK yang dilakukan tergugat batal demi hukum, sebagaimana Pasal 93 ayat (1) maka tergugat wajib membayar upah Usmiyati secara tunai dan sekaligus sejak bulan Oktober 2018 sampai Agustus 2021 dengan rincian $35 \text{ (bulan)} \times \text{Rp}4.274.000 = \text{Rp}149.590.000$ serta membayar Tunjangan Hari Raya (THR) untuk tahun 2019, 2020, dan 2021 dengan rincian $3 \times \text{Rp}4.274.000 = \text{Rp}12.822.000$. Sehingga total kewajiban yang harus dibayarkan perusahaan tergugat sebesar Rp162.412.000.

Pertimbangan yang dilakukan Majelis Hakim dalam perkara penggugat Usmiyati dalam menghukum tergugat melebihi apa yang dijelaskan dalam posita dan apa yang dicantumkan

dalam petitum, dalam pandangan penulis Majelis Hakim selain mendasarkan putusannya berdasarkan Pasal 93 ayat (1) dan (2), Majelis Hakim pun merujuk kepada Pasal 157A ayat (1) dan (3) Undang-Undang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan), bahwa pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan hak serta kewajibannya dan pelaksanaan kewajiban tersebut dilakukan hingga berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketentuan lainnya dapat dilihat dari dijatuhkannya Putusan Mahkamah Konstitusi dengan No. 37/PUU-IX-2011 tertanggal 19 September 2011 bahwa kewajiban dalam membayar upah proses perlu ditafsirkan berlaku sampai terdapat penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial (Gunadi, 2021). Sehingga kewajiban dalam membayar upah dan hak-hak lain terhadap Usmiyati harus tetap diberikan perusahaan, di mana Usmiyati dalam gugatan hanya mencantumkan upah pada bulan Oktober 2018 hingga Mei 2021 (30 Bulan) serta THR tahun 2019 dan 2020 (2 tahun), sehingga hal tersebut berbeda dari putusan Majelis Hakim yang memutuskan upah selama 35 bulan dan THR selama 3 tahun.

Dalam perkara gugatan oleh Chici Setiorini dan Herman Purba, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan tergugat yang mendasarkan pada Peraturan Perusahaan dan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (dihapus oleh UU Cipta Kerja), sehingga penulis berpendapat perusahaan juga mendasarkan pada ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k, bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan serta telah diterbitkan berturut-turut surat peringatan 1, 2, dan 3 yang berlaku masing-masing 6 bulan. Di mana sanksi yang diberikan terhadap Chici Setiorini berupa SP 3, sedangkan Herman Purba telah mendapatkan sanksi dari tergugat berupa SP 1, 2, dan 3. Berdasarkan fakta hukum yang diperoleh tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa penggugat atas nama Chici Setiorini dan Herman Purba telah memenuhi unsur dari Pasal 161 (sebelum dihapus) dan Pasal 154A ayat (1) huruf k UU Ketenagakerjaan jo. Cipta Kerja adalah berdasarkan hukum dinyatakan putus, berlaku sejak dikeluarkannya Surat PHK dengan kualifikasi indisipliner. Adapun terhadap petitum yang diajukan mengenai Chici Setiorini dan Herman Purba dinyatakan ditolak. Namun, Majelis Hakim memutuskan dengan mempertimbangkan akan adil bilamana tergugat membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak menurut Pasal 156 ayat (4) secara tunai dan sekaligus terhadap Chici Setiorini dan Herman Purba.

SIMPULAN

Secara patut dan tertulis pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Dalam hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja, di dalamnya tentu telah diatur apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak hingga sebab-sebab yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja sehingga tidak ada hak dan kewajiban yang patut, penulis berpendapat dalam penerapannya tergugat cukup keliru dalam menggunakan aturan atau pasal, didasarkan alasan dari Usmiyati yang juga menyerahkan alat bukti berupa surat sakit dari dokter sebagai keterangan yang sah, sehingga alasan tersebut menjadi dasar yang kuat untuk tidak dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan sakit.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 52 ayat (2) mengatakan perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Didasarkan kasus tersebut, peraturan perundang-undangan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sudah mengatur apa yang dapat menjadi alasan dilakukannya PHK.

PT. Sumber Alfaria Trijaya secara yuridis melawan atau bertentangan dengan hukum, oleh karena itu Surat No. No.2894/SATHRD- BKS/IX/18 tertanggal 26 September 2018 perihal Pemberitahuan dan Penyelesaian Kewajiban Karyawan terhadap Usmiyati batal demi hukum

sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk kembali mempekerjakan Usmiyati dan membayarkan upah perbulan yang belum dibayarkan sejak surat pemberhentian dikeluarkan. Dengan adanya dasar-dasar hukum tersebut memberikan batasan agar baik perusahaan maupun pekerja tidak dapat sewenang-wenang dalam tindakannya, seperti dalam mengakhiri hubungan kerja. Bertitik pada alasan perusahaan melakukan PHK, terdapat larangan yang diberikan oleh undang-undang sehingga dalam pelaksanaan dan penerapannya tidak boleh sewenang-wenang sebagaimana diatur melalui Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Adapun penyebab berakhirnya hubungan kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh kedua pihak, tetapi dalam praktiknya seringkali hanya salah satu pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja.

Setelah melihat kronologi perkara dan dalil yang disampaikan oleh tergugat, khususnya dalam menerapkan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Dalam perkara gugatan penggugat lainnya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Chici Setiorini dan Herman Purba, tergugat melakukan tanpa ada penetapan. Jika merujuk kepada pasal-pasal tersebut, memang secara yuridis undang-undang memberikan kelonggaran sebagai wewenang bagi perusahaan dalam melakukan PHK, namun dengan adanya pasal tersebut nyatanya dapat mengakibatkan terjadinya PHK Tahun 2020, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dan peraturan perusahaan dalam penerapannya memberikan suatu kepastian dan kejelasan baik dalam pelaksanaan, perlindungan, hingga pemberian sanksi. Dalam kasus perkara dengan nomor register 155/Pdt.G-Sus/PHI/2021/PN.BDG terjadinya pemutusan hubungan kerja atau selanjutnya akan disebut PHK yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya pada November 2018 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja terhadap Chici Setiorini, dan Surat No. 3478/SAT/HC/X/18 tertanggal 17 Oktober 2018 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja terhadap Herman Purba. Atas dasar tersebut, jika PHK dilakukan ketika pekerja sakit adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib kembali mempekerjakan pekerja tersebut.

SARAN

Saran penulis apabila pekerja/buruh melakukan hal-hal yang terdapat pada Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 81 Angka (40) UU Cipta Kerja, tentunya perbuatan itu tidak dapat dijadikan alasan atau penguat perusahaan untuk memberhentikan pekerja, apalagi secara sepihak sehingga jika terjadi sudah tentu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan termasuk perbuatan yang berlawanan dan bertentangan dengan perundang-undangan, sehingga pemutusan kerja yang dilakukan batal demi hukum. Berkenaan dengan perkara dalam tulisan ini, penulis memandang bahwa antara pekerja/buruh dengan perusahaan harus tetap mematuhi dan berpedoman terhadap keberlakuan peraturan perundang-undangan hingga peraturan perusahaan yang tentu sudah disepakati bersama sehingga dapat diupayakan oleh pekerja dengan perusahaan agar mencegah dari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Referensi

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek)
 Marzuki, Peter. 2005. Penelitian Hukum: Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
 Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX-2011, 19 September 2011.
 Soepomo, Imam. 2019. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Penerbit Djambatan.
 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 Usmiyati; Chici Setiorini; dan Herman Purba vs. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, No. 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG