

## **BAB III**

### **RATIO DECIDENDI HAKIM PENGADILAN NEGERI PEKANBARU DALAM PUTUSAN NO. 119/PDT.SUS-PHI/2019/PN.PBR.**

#### **3.1. Kasus Posisi**

Mengacu dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 memberikan arti bahwa tenaga kerja adalah orang yang sudah mampu melakukan kegiatan dan terikat dengan perusahaan untuk mendapatkan hasil barang atau jasa baik dalam memenuhi kebutuhan pasar.<sup>24</sup> Penduduk yang masuk dalam golongan tenaga kerja adalah setiap mereka yang sudah sesuai kriteria usia untuk mampu kerja. Didalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, buruh merupakan orang yang dalam ikatan kerja dengan mendapat imbalan upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan sama dengan pengertian tenaga kerja pada terapan ketenagakerjaan umumnya yang diamana tenaga kerja adalah sudah dalam lingkup penduduk yang sedang melakukan kerja, ataupun dalam proses mencari kerja dan juga menjalankan pekerjaan lain seperti halnya menempuh

---

<sup>24</sup> Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan ( vol 17 no 6, 2011), hlm. 708.

pendidikan formal sampai dalam hal mengurus rumah tangga.<sup>25</sup> Adapun arti lain tentang pekerja adalah buruh yang artinya adalah seorang melakukan kerja pada majikan/perusahaan dengan menerima upah sesuai kesepakatan.<sup>26</sup> Dari penjabaran teori diatas dapat dimaksud dari arti tenaga kerja adalah seseorang yang sudah melakukan pekerjaan untuk dapat menghasilkan barang atau jasa dan sudah memenuhi ketentuan serta mendapat upah dengan aturan kedua belah pihak diacu dari Undang-Undang. Yang terakhir mempunyai makna lebih luas karena mencakup semua hal orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan sesuai kesepakatan kedua belah pihak.<sup>27</sup>

Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memeriksa dan mengadili Perkara Perselisihan Hubungan Kerja antara Irfan Wau selaku Penggugat I dan Afrizal Penggugat II dengan PT. Malindo Karya Lestari tentang duduk perkara :

1. Para penggugat merupakan mantan karyawan PT. Malindo Karya Lestari
2. Mengacu dalam aturan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 dimana mengatur mekanisme penyelesaian hubungan industrial
3. Gugatan timbul dikarenakan adanya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan tergugat tidak menyetujui adanya Serikat

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.15.

<sup>26</sup> C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN.Balai Pustaka Jakarta, 2006, hlm. 317.

<sup>27</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 1987, hlm 36

Pekerja didalam Perusahaan (*Union Busting*)

Penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja dimana penggugat 1 merupakan karyawan tetap PT. Malindo Karya Lestari. Akan tetapi pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan alasan kontrak telah habis. Penggugat II diputus hubungan kerja oleh perusahaan dengan alasan selalu terlambat sehingga menghambat proses produksi. Maka dalam permasalahan antara dua penggugat dan perusahaan telah melakukan mediasi namun tidak menemukan anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk berdamai atau kesepakatan bersama. Dikarenakan penggugat sudah sesuai prosedur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang dimana menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan maka perusahaan atau tergugat patut membayar hak para penggugat dengan rincian sebagai berikut :

1) Irfan Wau sebagai Penggugat I

Uang Pesangon 3 x 2 x Rp. 2.352.577	= Rp. 14.115.462
Uang Cuti Tahunan 1 Bulan Upah	= Rp. 2.352.577
Biaya Ongkos Pulang	= Rp. 1.000.000
Total	= Rp. 17.468.039
Pengobatan dan Perumahan 15% x Rp. 17.468.039	= Rp. 2.620.205
Uang Masa Proses 6 Bulan x Rp. 2.352.577	= Rp. 14.115.462
Total	= Rp. 35.321.291

2) Afrizal sebagai Penggugat II

Uang Pesangon 6 x 2 x Rp. 2.352.577 = Rp. 28.230.924

Uang Penghargaan Masa Kerja

2 Bulan x Rp. 2.352.577 = Rp. 4.705.154

Uang Cuti Tahunan 1 Bulan Upah = Rp. 2.352.577

Biaya Ongkos Pulang = Rp. 1.000.000

Total = Rp. 36.288.655

Pengobatan dan Perumahan 15% x Rp. 36.288.655 = Rp. 5.443.298

Uang Masa Proses 6 Bulan x Rp. 2.352.577 = Rp. 14.115.462

Jaminan Hari Tua = Rp. 1.117.585

Total = Rp. 56.965.000

Dalam persidangan, pihak tergugat dan penggugat telah hadir di Persidangan dengan diwakili oleh kuasa masing-masing. Menimbang bahwa Majelis Hakim sudah mengupayakan agar kedua belah pihak dapat menyelesaikan Perselisihannya secara damai, namun tidak berhadil maka kemudian perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang dipertahankan oleh para pengugat. Gugatan para penggugat telah dijawab oleh tergugat secara tertulis pada tanggal 21 Januari 2020 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

I. Dalam Eksepsi

Gugatan Para Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

Bahwa para penggugat didalam gugatannya tidak berkesinambungan antara hal yang dimuat dalam gugatan. Penyebab perseilishan hubungan kerja dan berakibat pemutusan hubungan kerja dimana tidak menjelaskan dengan detail persoalan antara penggugat dan tergugat serta alasan tergugat meminta hak-hak berdasar pada pasal Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan baik dalam Posita maupun petitum. Para penggugat juga tidak menyebutkan dengan detail pasal apa yang dapat menyatakan gugatannya sehingga gugatan penggugat kabur sebagaimana dalam Yurisprudensi MA RI No. 492 K/Sip/1970 dan Yurisprudensi MA RI No.720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1999 menyatakan “bahwa tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna, bilamana hubungan antara petitum dan posita tidak jelas, maka menjadikan gugatan kabur dimana menurut hukum acara perdata, gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima” berdasarkan hal tersebut adalah adil, tepat, dan cukup beralasan hokum bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara aquo untuk menjatuhkan putusan dengan menyatakan gugatan para penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) sehingga tidak perlu memeriksa pokok perkara.

II. Dalam Pokok Perkara

a) Bahwa dengan tegas Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat

yang diajukan dalam surat gugatannya kecuali hal-hal yang secara tegas dan nyata Tergugat akui kebenarannya

- b) Bahwa tergugat adalah bahan usaha yang berbadan hokum bergerak dibidang alat berat pabrik kelapa sawit dalam wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru
- c) Para Penggugat diputus Hubungan Kerja oleh tergugat karena sering melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- Irfan Wau (Penggugat I)

- 1) Penggugat I sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan sering terlambat sehingga tergugat memberikan surat peringatan pada tanggal 10 Februari 2017
- 2) Meskipun telah mendapat surat peringatan penggugat I masih mengulangi kesalahannya yaitu sering tidak masuk kerja dan hal itu mengakibatkan terlambatnya proses produksi
- 3) Karena tidak disiplinnya sikap penggugat I dalam bekerja sehingga tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja sejak tanggal 21 April 2017

- Afrizal (Penggugat II)

- 1) Penggugat I sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tergugat memberikan surat peringatan
- 2) Atas kesalahannya tersebut Penggugat II memberikan pernyataan yang isinya “apabila melakukan kesalahan yang

sama maka bersedia mengundurkan diri”

3) Meskipun memberikan surat pernyataan, Penggugat II masih mengulangi kesalahannya dengan serng terlambat dan serta tidak masuk kerja sehingga sesuai dengan surat pernyataan yang dibuat maka penggugat II mengundurkan diri sejak 13 Juli 2017

d) Bahwa tergugat membantah dalil gugatan para penggugat, karena menurut tergugat hak-hak yang diminta para penggugat tidak berdasarkan hukum dan tidak jelas dasar hitungannya.

Dalam Eksepsi

- Menerima dan megabulkan eksepsi tergugat untuk seluruhnya
- Menyatakan gugatan para penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*)

Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan para penggugat untuk seluruhnya
- Menyatakan pengakhiran hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat karena indispliner dan mengundurkan diri secara sah menurut hukum

### **3.2. Perlindungan Hukum yang Terkena Dampak PHK**

Pasal 28 D Ayat 2 UUD 1945 amandemen Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 menjelaskan bahwa setiap orang berhak kerja mendapat dan imbalan serta

perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut ada dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia maka dengan demikian sumber hukum dan tata aturan telah sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 Per- Undang-Undang RI UUD 1945 menjadi aturan tertinggi Negara Republik Indonesia. Hal serupa tentang hak bekerja ada dalam Pasal 38 Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Hak atas pekerjaan yang layak didapat setiap warga Negara dengan sesuai dengan kemampuan, kecakapan serta bakat
- 2) Setiap warga yang telah mencapai usia cukup berhak memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan berhak atas syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang mempunyai hak melakukan pekerjaan yang sebanding, setara serta serupa dan berhak mendapat upah dengan syarat adanya perjanjian kerja.

Pekerja mempunyai kedudukan dari dua segi hakikat yaitu segi social ekonomis dan segi yuridis yang dimana pekerja ada perlindungan hukum dari Negara jika ada kemungkinan kesewenangan dari perusahaan.<sup>28</sup> Perlindungan hukum dari pemerintah adalah dengan adanya aturan mengikat antara

---

<sup>28</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm,11



pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha serta melaksanakan proses hubungan industrial dan adanya pembinaan.<sup>29</sup>

Pada pasal 27 UUD 1945 menjelaskan secara yuridis bahwa pekerja /buruh mempunyai kedudukan yang sama dengan majikan/pengusaha akan tetapi secara social ekonomis kedudukan kedua belah pihak tidak sama dimana kedudukan buruh lebih rendah dibanding dengan majikan hal tersebut berakibat hubungan menjadi diperatas (*diensterhoeding*) sehingga berakibat pihak pengusaha sewenang-wenang kepada buruh. Tujuan adanya perlindungan hukum untuk pekerja adalah untuk menjamin kelangsungan system hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan pihak yang kuat karena kedudukan social ekonomis. Disisi lain perlindungan hukum untuk pekerja tidak sekedar mencakup keberlangsungan hubungan kerja tetapi juga setelah hubungan kerja berakhir yang disebabkan oleh masa kontrak berakhir atau adanya PHK. Maka hal itulah yang menjadi tujuan perlindungan hukum yaitu untuk mengingatkan serta sebuah peringatan bagi pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh setelah berakhirnya masa kontrak kerja atau adanya PHK. Hak-hak buruh tersebut meliputi uang jasa/uang penghargaan selama bekerja, uang pesangon, uang pisah, serta uang ganti rugi perumahan dan pengobatan

---

<sup>29</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm, 23

### 3.3. Upaya Hukum Pekerja Akibat PHK

Hukum perburuhan atau dengan kata lain *arbeidsrecht/labour law* adalah suatu hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan pemerintah bertujuan sebagai supervisor, regulator serta pelayanan. Batasan hukum perburuhan terdapat 3 unsur bagian dari hukum perburuhan yaitu:

1. Terdapat pihak pengusaha dan buruh/pekerja;
2. Terdapat hubungan kerja;
3. Adanya peran pemerintah.

Dalam hukum, perburuhan dan ketenagakerjaan aturan hukumnya dibedakan dimana hukum ketenagakerjaan adalah golongan hukum perburuhan. Sedangkan hukum ketenagakerjaan ranahnya lebih luas, dikarenakan hukum ketenagakerjaan mencakup diluar hubungan kerja yang selanjutnya terkait dengan urusan sumber daya manusia.

Para penggugat mengajukan replik 27 Januari 2020 dan atas replik tersebut tergugat mengajukan duplik pada tanggal 4 Februari 2020. Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, para penggugat telah mengajukan forocopy bukti-bukti surat yang telah bermaterai secukupnya antara lain:

- Bukti P1 Slip Gaji Irfan Wau
- Bukti P2 surat pemberitahuan dari PT. Malindo Karya Lestari

- Bukti P3 Copy surat pemutusan hubungan kerja waktu tertentu atas nama Irfan Wau tertanggal 19 April 2017
- Bukti P4 surat tanda penerimaan barang bukti
- Bukti P5 berita acara penyitaan

Penggugat mengajukan bukti surat tertulis dengan ajuan saksi Adriantos dan Ismail Marzuki yang disumpah dan memberi keterangan lengkap sebagaimana tertuang dalam berita acara siding. Selain itu juga mengajukan dua orang saksi Rio Alfredo Sinaga dan Zuri Yandani.

Dalam Eksepsi menimbang terhadap gugatan tersebut tergugat mengajukan tangkisan mengenai gugatan para penggugat kabur. Dengan dalil petitum dan posita gugatan tidak jelas karena tidak menyebut dengan tegas pasal yang menyangkut ketenagakerjaan baik dalam persoalan maupun dalam tuntutan. Atas tangkisan tersebut para penggugat telah membantah dengan melalui repliknya.

Gugatan para penggugat merupakan gugatan atas perselisihan PHK yang menurut penggugat dilakukan sepihak oleh tergugat tanpa adanya pemberian hak-hak. Para penggugat menuntut pembayaran hak PHK sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam gugatan Positanya. Berdasarkan hal tersebut para penggugat telah eksplisit menyatakan hubungan kerja yang diputus oleh tergugat tidak ada prosedur hukum yang benar. Maka dengan

demikian gugatan para penggugat sudah jelas dan tidak kabur, selain itu gugatan para penggugat tidak bertentangan dengan posita atau petitum lainnya. Dengan demikian tangkisan/eksepsi tergugat telah terbantahkan dimana eksepsi tersebut ditolak.

Mencermati dari gugatan para penggugat dihubungkan dengan jawaban tergugat maka persoalan pokoknya adalah tindakan PHK yang sepihak tanpa adanya pembayaran hak-hak atas masa kerja. Maka masalah yuridis yang harus dijawab adalah “apakah tindakan tergugat yang melakukan PHK kepada penggugat sudah sesuai dengan aturan yang berlaku?” menimbang bahwa gugatan para penggugat disangkal kebenarannya oleh tergugat maka menurut ketentuan pasal 283 RBg Jo Pasal 1885 KUHP para penggugat sebagai pihak yang dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya sedangkan pihak tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*legen bewijs*) dengan demikian dalam perkara aquo pihak yang lebih mudah untuk membuktikan atau yang paling sedikit dirugikan ketika upaya pembuktian dilakukan dibebankan pembuktian.

Gugatan para penggugat dan jawaban tergugat replik dan duplik serta dikuatkan alat bukti dan surat keterangan dari para saksi terdapat pengakuan yang sesuai dan tidak terbantahkan sebagai fakta hokum dalam persidangan yaitu:

- 1) Bahwa hubungan antara penggugat dan tergugat adalah hubungan kerja yang berlokasi pada wilayah hukum Propinsi Riau
- 2) Penggugat I adalah pekerja tergugat sebagai operator bubut yang di PHK dengan alasan berakhirnya masa kontrak kerja tertanggal 20 April 2017 dengan upah terakhir Rp. 2.352.577,-
- 3) Penggugat II adalah pekerja tergugat sebagai operator bubut yang di PHK tertanggal 13 Juli 2017 karena mengundurkan diri.
- 4) Penggugat menolak tuntutan PHK tersebut dan menuntut hak-hak atas PHK.
- 5) Gugatan PHK ini sebelumnya sudah melakukan mediasi oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Syarat materil dan formil kelengkapan gugatan sebagaimana dimaksud dengan ketentuan pasal a4, 56, 81, 83 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian PHK telah terpenuhi dimana pemeriksaan perkara aquo harus dilanjutkan. Berdasarkan fakta-fakta yang ada terdapat perbedaan kedudukan hubungan kerja dan latar belakang permasalahan antara penggugat I dan II dengan tergugat oleh karena itu Majelis Hakim mempertimbangkannya secara sendiri-sendiri :

- 1) Penggugat I

Hubungan kerja antara penggugat dan tergugat merupakan hubungan kerja dengan pola Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan kontrak

kerja selama 2 tahun. Mekanisme dan syarat hubungan kerja dengan pola PKWT diatur dalam ketentuan Pasal 59 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk dapat menetapkan pekerjaan bubut termasuk dalam golongan pekerjaan yang tetap pada perusahaan Kelapa Sawit maka diperlukan pendapat dari Asosiasi Perusahaan Perkebunan dan Pabrik Kelapa Sawit dan secara valid dapat dibuktikan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan tetap dalam perusahaan. Oleh karena itu tuntutan hak-hak PHK memiliki posisi hukum yang kuat. Dengan demikian pola PKWT yang diterapkan tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka berdasarkan pasal tersebut ketenagakerjaan PKWT antara tergugat dan penggugat sebagai operator bubut dinyatakan mejadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Keterangan saksi Zuri Yandani, penggugat sebelum menjalani PKWT lebih dulu menjalani masa percobaan kerja selama 3 bulan, yang berarti dimulai dari 20 Januari 2015 bukan mulai dari 20 April 2015. Oleh karena hubungan kerja antara tergugat dan penggugat telah menjadi hubungan kerja PKWTT sedangkan tergugat melakukan PHK dengan alasan berakhirnya masa kontrak kerja maka dengan hal tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 151, 152 dan 155 No. 14 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Maka kasus PHK yang dilakukan tergugat wajib dinyatakan batal demi hukum.

## 2) Penggugat II

Penggugat mengaku memiliki hubungan kerja dengan tergugat semenjak 12 Desember 2017 dengan upah Rp. 2.352.577,- dan tidak dibantah oleh tergugat. Penggugat di PHK karena mengundurkan diri, bahwa mengundurkan diri juga diatur mekanismenya dalam Pasal 168 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penggugat mangkir selama lima hari berturut-turut dan ada Surat Panggilan sebanyak dua kali karena ketidakhadirannya tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Ayat 5 dalam aturan Perusahaan. Namun dalam daftar absensi terdaftar hari Minggu sebagai hari kerja maka Majelis berpendapat bahwa pola libur kerja pada perusahaan menggunakan Pola Kerja diluar Hari Minggu. Dengan demikian tidak ada kepastian apakah ketidakhadiran tersebut masuk dalam hari libur atau hari kerja dan disisi lain tergugat tidak melakukan panggilan terhadap tergugat. Akan tetapi tergugat langsung mengkuualifikasi penggugat sebagai sikap mengundurkan diri. Berdasarkan pertimbangan tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 168 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka Majelis memutuskan bahwa PHK yang dilakukan tergugat adalah tidak sah atau batal secara hukum.

Pasal 152, 154, dan 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar Majelis untuk menyatakan hubungan antara

Penggugat I dan II dengan tergugat PUTUS dengan alasan efisiensi sejak Putusan Hakim dibacakan. Dari hal tersebut dihubungkan dengan Petitum Butir 2 Gugatan para Penggugat dikabulkan. Maka, hubungan kerja Penggugat I dan II dengan Tergugat dapat dilanjutkan. Namun, kedua belah pihak melalui gugatan dan jawaban menghendaki hubungan kerja tidak dilanjutkan lagi akan tetapi tergugat wajib membayarkan hak-hak para tergugat yang meliputi : uang pesangon dua kali ketentuan pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 Ayat 4.

#### **3.4. Ratio Decidendi Hakim atas Putusan Mahkamah Agung No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr.**

Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr. menitik beratkan pada tiga aspek yaitu dari penyelesaian pemutusan hubungan kerja, pertimbangan hakim serta PHK agar terjawab permasalahan dari pekerja dengan pengusaha yang dijelaskan sebagai berikut :

##### **a. Analisis PHK**

Pada kasus posisi penggugat diberhentikan secara sepihak dengan dalih dari tergugat bahwa penggugat sering telat masuk kerja dan sering tidak hadir untuk bekerja. Dari dalih tersebut tergugat atau perusahaan beralasan tidak memberi hak-hak para penggugat selama mengabdikan di perusahaan tergugat. Maka mengenai hak-hak tersebut dapat dikuatkan



dalam pasal 102 Ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan pernyataan :

*“Terlaksananya hubungan industrial maka serikat pekerja dan pekerja punya fungsi masing-masing sesuai dengan peraturan yaitu menjaga ketertiban, mengembangkan kemampuan, menyalurkan pendapat secara demokratis, membuat perusahaan lebih berkembang dan berjuang untuk kesejahteraan keluarga”*

Tergugat menjawab pernyataan tergugat dengan mengakhiri masa kerja secara sepihak tanpa memberikan hak-hak penggugat. Sedangkan dalam Pasal 28D Ayat 2 UUD RI Tahun 1945 menyatakan dengan jelas bahwa hak pekerja mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan bekerja. Serta mengacu dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sepadan dalam memperoleh kerja. Kemudian pada Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM menyatakan:

*“Diskriminasi merupakan pelecehan, pembatasan serta pengucilan yang secara langsung ataupun tidak didasarkan atas perbedaan suku, agama, ras, kelompok, status sosial/ekonomi, bahasa, dll yang menyangkut keyakinan orang tersebut”*

Dari dasar penjabaran Undang-Undang diatas dengan jelas menyatakan bahwa penggugat mempunyai hak untuk mempertahankan apa yang menjadi miliknya. Namun tergugat dalam jawabannya menganggap penggugat melanggar aturan perusahaan sehingga tidak layak mendapatkan hak yang dituntut kepada tergugat. Tindakan tergugat menjatuhkan PHK tanpa adanya pesangon.

b. Analisis Penyelesaian Perselisihan Penggugat dan Tergugat Akibat Adanya PHK Sepihak

Awal mula perselisihan ditempuh dengan jalan mediasi, yang dimana proses mediasi merupakan untuk memproses semua jenis perselisihan salah satunya persoalan tentang perselisihan hubungan industrial yang sudah ada aturannya dalam Undang-Undang. Dimana perselisihan kedua belah pihak diselesaikan bersama dengan seorang atau mediator yang tidak berpihak dengan salah satunya (netral).<sup>30</sup>

Pasal 8 Undang-Undang Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, mediasi dilakukan mediator yang berada pada instansi terkait sekitar perusahaan dan bertanggung jawab atas ketenagakerjaan. Dalam hal ini tugas mediator adalah mendamaikan kedua belah pihak agar ada kesepakatan serta

---

<sup>30</sup> Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2007, hlm, 151

membuat perjanjian bersama yang disaksikan oleh mediator itu sendiri. Bilaman dalam mediasi tidak menemukan kesepakatan bersama maka mediator mengeluarkan anjuran.<sup>31</sup>

Pasal 5 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:

*“Dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial melalui konsolisasi dan mediasi tidak mencapai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak, maka salah satunya dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri”*

Kemudian pada Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut menyatakan, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa, bertugas dan memutuskan :

1. Tingkat pertama tentang perselisihan hak
2. Pada tingkat pertama dan terakhir tentang selisih paham kepentingan
3. Pada tingkat pertama tentang perbedaan pendapat hubungan industrial
4. Pada tingkat pertama dan terakhir tentang selisih paham antara perusahaan dan serikat pekerja

---

<sup>31</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Pengusaha Pekerja pada Era Modal Global*.CAPS,Jakarta, 2014, Hlm,234

Tergugat sepihak memutus hubungan kerja antara Penggugat I dan II dengan alasan masa kontrak kerja telah habis, sering tidak masuk dan sering telat datang untuk bekerja, sehingga tergugat mengeluarkan surat peringatan dan mengeluarkan kedua belah pihak tanpa memberikan hak-hak semestinya. Merujuk pada bukti-bukti yang disuguhkan Penggugat I dan II dalam proses sidang, terbukti penggugat mempunyai alasan yang kuat untuk meminta hak-haknya selama mengabdikan di Perusahaan. Berdasarkan pertimbangan hakim menyatakan bahwa perselisihan kedua belah pihak adalah objek aquo perselisihan PHK. Akan tetapi perselisihan PHK tersebut didasari dengan tanpa adanya memberikan hak-hak para penggugat. Pasal 170 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan:

*“Apabila PHK tidak memenuhi syarat dalam Pasal 151 Ayat 3 dan Pasal 168 kecuali Pasal 158, pasal 160 Ayat 3, Pasal 162 dan Pasal 169 akan batal karena hukum dan pihak pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dan membayar upah dan hak yang seharusnya”*

c. Perlindungan Pihak Pekerja atas PHK yang dilakukan Pengusaha

Analisis perkara antara Pengusaha Penggugat I dan II dapat disimpulkan bahwa akan ada bentuk perlindungan apabila ada PHK sepihak yang dilakukan oleh pelaku usaha. Perlindungan hukum tidak sekedar dalam ukuran yuridis tetapi harus diukur secara filosofis dan

sosiologis.<sup>32</sup> Supomo dalam bukunya menyatakan, bahwa perlindungan kerja ada tiga macam yaitu: <sup>33</sup>

1. Melindungi tenaga kerja dalam bentuk materi atau gaji yang cukup yang disebut pula dengan Perlindungan secara Ekonomis.
2. Melindungi tenaga kerja yang melingkupi perlindungan berorganisasi, berserikat dan jaminan kesehatan yang disebut dengan perlindungan sosial
3. Melindungi tenaga kerja dalam bentuk keselamatan dan keamanan kerja atau dengan kata lain perlintunga tenaga kerja

Pasal 4 huruf c No.13 Tahun 2003 mengenai tenagakerja menyatakan bahwa tujuan dari membangun ketenagakerjaan adalah memberi perlindungan agar terbentuk kesejahteraan.

Perlindungan hokum adalah Hak Asasi Manusia yang dapat diacu dari dasar Pasal 28D Ayat 2 UUD 1945 amandemen Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 dimana tiap warga Negara mempunyai hak bekerja serta mendapat imbalan, mendapat perlakuan adil dalam lingkungan kerjanya. Dimana pasal tersebut juga termasuk dalam XA tentang HAM. Maka dapat

---

<sup>32</sup> Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Ejournal, Surabaya. 2004.

<sup>33</sup> Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, Hlm, 61

diartikan bahwa sudah sesuai dengan Tap MPR No.III/MPR/2000 tentang sumber hukum serta aturan Perundang-Undangan Indonesia.

Ratio Decidendi hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam Putusan No. 119/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Pbr. adalah mempunyai pertimbangan sendiri untuk memutuskan dan menolak usulan tergugat untuk tidak memberi hak-hak penggugat dengan PHK sepihak. Sehingga penggugat tidak menerima sama sekali hak pesangon atas pengabdian kerja yang dilakukannya, sedangkan dalam peraturan perusahaan serta Undang-undang hak yang harus diberikan kepada penggugat ada dan wajib diberikan oleh pengusaha dengan hitungan yang jelas dan transparan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah Undang-Undang Tenaga Kerja yang mempunyai aturan-aturan hak tenaga kerja, dan mempunyai peran pembangunan nasional yang dimana peran tenaga kerja menunjang akan hal tersebut, sehingga perlindungan buruh wajib digunakan untuk mengatur hak-hak dasar buruh dalam mewujudkan kesejahteraan buruh.

Buruh memutuskan hubungan kerja dikarenakan ada kesetaraan antara buruh dan pengusaha yang dikatakan oleh S.Mok merupakan suatu kesetaraan yang bercondong kepada seorang anak-anak yang lemah disamakan bebannya dengan orang dewasa bertenaga.<sup>34</sup> Maka dari itu buruh berhak mengakhiri

---

<sup>34</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan ketujuh*, Djambatan, Jakarta, 2016, Hlm,150

hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa ada penetapan dari instansi terkait dan berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan aturan pasal 156 ayat 4 dengan wajib memenuhi syarat

