

**ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK ATAS DASAR
PELARANGAN HAK PEKERJA DALAM BERSERIKAT (STUDI KASUS
PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO.815K/PDT.SUS-PHI/2016)**

Jerisca Shandy Nicolas

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(e-mail: jerisca.205150141@stu.untar.ac.id)

Dr. Andari Yurikosari, S.H., M.H.

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana)
(e-mail: era.hukum.mahasiswa@fh.untar.ac.id)

Abstract

Layoff is a scary thing for workers. Many companies terminate their employment unilaterally, which is not in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The problem faced is how the reasons for layoffs against workers are based on PHI Invitation Law Number 13 of 2003 and Supreme Court Decree No. 815 K / Pdt.Sus-PHI / 2016. The research method used in this study is the normative legal research method. The results showed that the reasons for layoffs of workers based on Law Number 13 of 2003 concerning Labor are quite a lot of them, referring to Article 162-172 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment: resignation properly on their own volition, resignation in writing of their own volition due to layoff, resignation due to reaching retirement age, workers make serious mistakes, workers are held by the authorities, the company / company suffers losses, workers are lost to follow-up, workers die, workers commit violations, there are changes in status, merger, softening or changing ownership and layoffs due to efficiency reasons and the Supreme Court Decree No. 815 K / Pdt.Sus-PHI / 2016, where PT Wira Wisata Indah - Royal Regal Hotel did layoffs due to efficiency reasons. PT Wira Wisata Indah - Hotel Royal Regal Jakarta has carried out unilateral layoffs without a clear legal basis, and the layoffs conducted by the Defendant also contravened Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions / Trade Unions Article 28 point (a).

Keywords: *Termination of Employment Relationship, Unilateral, Association Prohibition.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja dan pekerjaan adalah hal yang tidak bisa dipisahkan. Pekerjaan menjadi hal yang mutlak dibutuhkan manusia. Orang mencari nafkah untuk mencukupi kebutuhan bagi dirinya sendiri dan keluarga dan manusia dalam

bekerja selalu berinteraksi satu sama lain termasuk dalam hal pekerjaan.¹ Orang bekerja dilakukan secara individu, perseorangan atau bekerja berkelompok dalam tim. Bekerja sendiri atau perseorangan adalah bekerja dengan modal dan pikiran sendiri karena sifatnya bertanggungjawab pada pekerjaan diri sendiri, untuk mencari keuntungan sendiri pula. Mencari nafkah pada orang lain artinya upah didapat orang lain, di mana dia diberi upah / gaji baik secara mingguan atau bulanan sesuai ketentuan perjanjian tertulis antara dirinya sendiri dan orang lain atau perusahaan. Orang lain adalah pihak yang memberikan perintah dan juga upah. Oleh karenanya memiliki kewajiban untuk taat dan patuh pada orang yang memberi pekerjaan.²

Pada suatu pekerjaan, tentunya terjadi suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang dalam hal ini dalam bentuk perjanjian kerja terkait dengan hak dan kewajiban keduanya yang harus dilaksanakan. Pada pelaksanaannya, hubungan kerja tersebut tidak selalu dalam kondisi yang baik atau tanpa masalah. Kondisi ini antara lain dapat terjadi karena banyak hal, seperti masalah upah, syarat kerja yang terlalu memberatkan pekerja hingga upah maupun kompensasi lain yang tidak diberikan oleh pengusaha. Hal ini apabila tidak diselesaikan dengan baik, maka akan dapat menimbulkan adanya tindakan atau perbuatan guna menyudari suatu hubungan kerja, yang dalam hal ini disebut dengan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK).

PHK umumnya dilakukan secara sepihak oleh orang atau pihak yang memiliki posisi tawar secara sosial ekonomi yang lebih tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut biasanya ada tawar menawar baik pekerja atau pengusaha atau yang diwakili oleh pihak yang ditunjuk oleh perusahaan. Hal ini menggambarkan bagaimana pekerja akan selalu terlihat lemah dan rentan posisinya terhadap ketidakadilan berupa tindakan PHK yang mereka terima dari

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

² Ishaq, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 275.

pengusaha atau majikan. Hal ini tentunya ada hubungan yang saling membutuhkan satu sama lain, pekerja membutuhkan pekerja dan pengusaha atau majikan membutuhkan tenaga atau pikirannya.³

Guna mengurangi tindakan atau perbuatan PHK yang terlalu jauh, Pemerintah telah mengeluarkan beberapa aturan atau regulasi setingkat undang-undang (UU) guna melindungi posisi lemah dari pekerja terhadap perbuatan PHK oleh perusahaan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK 2003). UU ini lahir pasca krisis moneter tahun 1997, di mana isinya sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi Indonesia yang tengah bangkit dari keterpurukan dan juga situasi politik pasca runtuhnya Orde Baru tahun 1998.⁴ Undang-Undang ini memiliki tujuan yang mulia untuk memperdayakan tenaga kerja yang ada secara optimal sekaligus manusiawi untuk meningkatkan kehidupan keluarganya masing-masing.⁵

Terkait tujuan hukum ketenagakerjaan adalah guna melindungi kepentingan pekerja.⁶ Adapun Undang-Undang yang kedua, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI 2004) guna mengatur mengenai bagaimana perselisihan hubungan industrial yang ada termasuk perselisihan karena PHK dapat diselesaikan dengan mekanisme hukum yang tepat.⁷

Konsistensi kedua UU itu nyatanya belum dapat memberikan jaminan yang pasti bagi pekerja guna menghindari tindakan PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha atau majikan kepada buruh. Alasan dilakukannya tindakan PHK oleh pengusaha kepada pekerja seringkali tidak

³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 56.

⁴Zamzam Mashan, "Pengaturan Alih Daya Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Asas Keseimbangan Berdasarkan Perspektif Pembangunan Ekonomi Indonesia Sebagai Negara Berkembang," *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, 2016, hlm. 217-218.

⁵Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 4.

⁶Adrian Sutedi, *op.cit.*, hlm. 57.

⁷Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bagian Penjelasan Umum.

diutarakan dengan jelas dan karenanya seringkali juga menimbulkan beda penafsiran maupun persepsi terhadap tindakan PHK. Terkadang perusahaan menggunakan alasan dilakukannya tindakan PHK. Kondisi sebagaimana diuraikan di atas kian merugikan pekerja dengan tidak diberikannya hak pekerja atas tindakan PHK yang dilakukan oleh majikan. Padahal UUTK 2003 telah mengatur mengenai pemberian hak-hak pekerja yang wajib diberikan bila mengalami tindakan PHK oleh pengusaha, seperti pemberian uang pesangon dan hak-hak lainnya. Keberadaan uang pesangon sendiri memiliki kedudukan penting bagi pekerja dalam rangka menjamin keberlangsungan hidup pekerja bahkan hal tersebut kadang terabaikan dan tidak sesuai dengan ketentuan UU.⁸

Pada praktiknya, implementasi tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha atau majikan dapat terlihat dalam berbagai kasus yang ada. Salah satunya adalah kasus PHK yang dilakukan oleh PT. Wira Wisata Indah - Hotel Royal Regal - Jakarta terhadap 5 orang pekerjanya pada tahun 2015. Kasus inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai bahan studi kasus dalam penulisan skripsi ini guna melihat bagaimana pengaturan PHK yang ada dalam UUTK 2003 dan selanjutnya dikaji secara mendalam mengenai apakah PHK yang dilakukan telah sesuai atau belum dengan UUTK 2003 dan UUPPHI 2004.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka kiranya jelas bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan atau menjelaskan pengaturan PHK beserta analisis terhadap PHK yang ada dalam Putusan yang dikeluarkan oleh MA No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Di mana dalam hal ini, para penggugat mengajukan gugatan ke pengadilan yang ditunjuk yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada PN. Jakarta Pusat terhadap Tergugat sehubungan dengan Perselisihan Hubungan Industrial atas PHK yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dalam kasus ini adalah bertentangan dengan UUTK 2003.

⁸F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 44

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak atas Dasar Pelarangan Hak Pekerja dalam Berserikat (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 815K/Pdt.Sus-PHI/2016.)”**

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian adalah bagaimana alasan PHK terhadap pekerja berdasarkan Peraturan Perundangan-Undangan PHI Nomor 13 Tahun 2003 dan Putusan MA Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah yuridis normatif, yang mengungkapkan kebenaran ilmiah secara sistematis.⁹

Konteks norma sebagaimana terdapat pada putusan pengadilan tersebut dalam lingkup penelitian hukum normatif memiliki orientasi pada upaya penemuan hukum yang relevan dengan suatu masalah tertentu. Adapun tujuan penelitian dengan menggunakan metode yuridis normatif pada proposal ini diarahkan untuk meneliti asas hukum atas kaidah hukum yang dijadikan sebagai patokan dalam berperilaku atau bersikap dalam kaitannya dengan PHK.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitiannya adalah deskriptif, dimana pengaturan mengenai PHK dan juga penggambaran analisis kasus PHK yang ada di dalam putusan pengadilan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yuridis normatif atau penelitian kepustakaan. Penelitian data sekunder ini berupa bahan hukum sekunder dan data

⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 1.

primer yang berupa wawancara dengan pihak terkait. Maka akan dipakai tiga jenis bahan hukum yaitu: ¹⁰

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang sifatnya mengikat, berupa:
 - 1) UUD 1945.
 - 2) KUHPperdata.
 - 3) UUTK 2003.
 - 4) UUPPHI 2004.
 - 5) Keputusan Menakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu.
 - 6) Putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003 perihal Pengujian UUTK 2003 terhadap UUD 1945.
 - 7) Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 perihal pengujian UUTK 2003 terhadap UUD 1945.
 - 8) Putusan MA Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang sifatnya memberikan penjelasan dan mendukung bahan hukum primer, berupa:
 - 1) Buku-buku teks di bidang hukum ketenagakerjaan, hukum perjanjian dan penelitian hukum.
 - 2) Karya ilmiah baik berisi jurnal, tesis, skripsi dan bahan ajar perkuliahan dan lain-lain.
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum pendukung seperti kamus Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.

Sumber data yang dipergunakan yakni sumber data sekunder yang didapatkan melalui kegiatan studi kepustakaan yang terkait langsung dengan topik skripsi ini baik yang telah dipublikasikan secara luas

¹⁰*Ibid.*, hlm. 29-34.

maupun yang hanya beredar secara di kalangan tertentu. Adapun tujuan dari penelusuran kepustakaan adalah guna memperoleh dan memberikan pengetahuan dasar dalam bentuk teori maupun konsep yang nantinya akan dipergunakan untuk menjawab permasalahan.

4. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan datanya dengan menggunakan buku-buku dan browsing internet, sehingga data yang didapat akurat dengan mencantumkan sumber pengarang secara benar untuk menghindari plagiasi.

II. PEMBAHASAN

PHK yang diatur dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah mengacu pada Pasal 1 angka 25 UUATK 2003. PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang oleh perusahaan atau dilakukan sepihak, namun hal ini harus sesuai aturan atau ketentuan hukum yang berlaku, diantaranya adalah Pasal 162-172 UUATK 2003, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Artinya bahwa pengunduran diri yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan atas kemauannya sendiri tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2). Dalam hal ini pekerja juga tidak mendapatkan uang pesangon oleh perusahaan berdasarkan pada ketentuan Pasal 156 ayat (3), namun dalam hal ini pekerja mendapatkan uang penggantian satu kali sesuai Pasal 156 ayat 4.

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

Bagi pekerja outsourcing yang mengundurkan diri dikarenakan masa kontrak berakhir, dalam hal ini pekerja tidak mendapatkan

uang pesangon seperti diatur dalam Pasal 154 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) juga tidak mendapat uang pisah, namun pekerja dalam hal ini berhak mendapat penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Terkait mengenai batasan umur pensiun yang perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan hal lain dituangkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan. Batasan umur pensiun yakni penentuan usia berdasarkan usia kelahiran & berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

4. Pekerja melakukan kesalahan berat

Pelanggaran termasuk dalam kategori kesalahan berat di mana pekerja melakukan tindakan yang melanggar hukum seperti penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.

5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.

Pengusaha atau perusahaan dalam hal ini bisa melakukan PHK kepada pekerja setelah enam bulan tidak melakukan pekerjaan, hal ini disebabkan karena pekerja masih menjalani pidana. Berdasarkan aturan tersebut pengusaha wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ditambah uang pengganti hak.

6. Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian

Bilamana perusahaan sudah tidak bisa membayar upah karyawan maka lazim perusahaan ditutup atau dipailitkan oleh pihak lain atau dengan kata lain perusahaan mendapat kerugian dan ini dalam rentang 2 tahun, perusahaan bisa melakukan PHK menurut ketentuan ini.

7. Pekerja mangkir terus menerus

Perusahaan melakukan PHK bilamana pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan tanpa dilengkapi bukti

yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan atau di mana tempat dia bekerja.

8. Pekerja meninggal dunia

Pekerja yang meninggal atau mati tentunya dalam hal ini mendapat ketentuan 2 kali pesangon dengan catatan meninggal atau mati ketika bekerja atau ketika melaksanakan cuti sesuai ketentuan UU, dan juga mendapat 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.

9. Pekerja melakukan pelanggaran.

Dalam hubungan ini, ada suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terkait dengan perjanjian kerja, PKB dan lain-lain. Berbagai ketentuan dan syarat tersebut harus diperhatikan oleh kedua belah pihak.

10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan

PHK dilakukan apabila ada perusahaan status, dan perubahan kepemilikan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

11. Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi.

Alasan efisiensi banyak dilakukan perusahaan, namun PHK karena alasan efisiensi tentunya pekerja akan mendapat haknya sebesar uang pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian tersebut sesuai dengan atura Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja 1 x aturan dari Pasal 156 ayat (4), di mana dalam hal ini pekerja tidak mendapat uang pisah.

Hal yang perlu digarisbawahi bahwa pada dasarnya hampir semua pekerja atau buruh pasti tidak mau di-PHK, apalagi PHK secara sepihak, karenanya jika pengusaha memutuskan hubungan kerja, buruh akan mati-matian mempertahankan pekerjaan dan haknya. Dalam Undang-UUATK 2003 Bab Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai aturan PHK dalam perusahaan, hal ini mengacu pada ketentaun Pasal 151 ayat (1), (2), (3), Pasal 155 ayat (1) dan

Pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya PHK sepihak. Ini artinya bahwa PHK secara sepihak atau sewenang-wenang yang dilakukan perusahaan tidak diatur dalam UUTK 2003 dan ini sebagai bentuk pelanggaran hukum.

Mengacu pada Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) dan ayat (3) tidak dijelaskan mengenai PHK sepihak. PHK juga harus mendapat persetujuan dari suatu lembaga yaitu Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Adapun PPHI yang dimaksud adalah jalur mediasi, arbitrase, konsiliasi dan pengadilan hubungan industrial. Berbagai atura dan ketentuan tersebut tentunya harus memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha atau perusahaan sebagaimana diatur dalam UU PPHI 2004.

Kadang kala timbulnya hubungan kerja menimbulkan permasalahan, baik antara pengusaha dan buruh/pekerja. Perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/ perusahaan banyak disebabkan karena banyak hal seperti demo tuntutan kenaikan upah, demo kesejahteraan ditingkatkan terkait dengan uang kesehatan, uang lembur, pesangon bahwa tunjangan hari raya yang banyak tidak sesuai dengan ketentuan UU.¹¹

Di mana suatu perjanjian dalam bidang keteenagakerjaan terjadi karena ada pihak yang terlibat, yaitu pekerja, penguusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah.¹² Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban.

Mengacu pada berbagai ketentuan tentang PHK dijelaskan dalam Pasal di atas yaitu Pasal 151 ayat (1), (2), (3), Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170, di mana PHK yang dilakukan perusahaan sewenang-wenang atau sepihak tanpa penetapan dari lembaga PPHI adalah **batal demi hukum**, dan ini dan

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 88.

¹² Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal.73.

konsekuensi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut dan membayar upah serta hak-hak pekerja yang belum terbayar atau terealisasi.

Berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UUTK, PHK adalah langkah akhir manakala perusahaan sudah tidak bisa melanjutkan efektivitas kegiatannya atau adanya unsur dipailitkan oleh pihak ketiga. Penyelesaian atau langkah hukum biasanya tetap dilakukan manakala ada mediasi atau penunjukkan pada pihak lembaga PPHI, sehingga perusahaan diarahkan sesuai ketentuan UU atau sebagaimana diatur dalam UUPPHI 2004.

Terkait PHK sepihak pada Putusan MA Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang dilakukan PT WIRA WISATA INDAH – HOTEL ROYAL REGAL JAKARTA terhadap Penggugat tersebut melanggar hukum dan batal demi hukum, sesuai surat anjuran Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat dan menyatakan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 31 Maret 2015 yang dilakukan Tergugat tidak sah dan batal demi hukum dan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat berlanjut seperti semula.

Di sisi lain, kasus PHK sepihak yang dilakukan PT WIRA WISATA INDAH – HOTEL ROYAL REGAL JAKARTA adalah bentuk pelanggaran hukum terhadap UUTK 2003, dan proses PHK juga dilakukan sepihak tanpa melibatkan Lembaga PPHI atau Sudinnakertrans untuk menjembatani permasalahan PHK ini. Meskipun ada mediasi namun pada dasarnya tidak ada titik temu sehingga pihak penggugat melaporkan kejadian ini atau melakukan gugatan ke PHI PN. Jakarta Pusat, yaitu sesuai aturan ketentuan dari Pasal 14 ayat (1) UU PPHI 2004.

Pada Putusan MA Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016, di mana PHK yang tindakan sewenang-wenang atau sepihak yang dilakukan perusahaan sehingga pekerja/buruh dirugikan selama berbulan-bulan tidak mendapat upah, keluarga

menderita dan pekerja hilang pekerjaan. Pasal 151 ayat (1,) dan (2) UUTK melarang tindakan PHK perusahaan secara sepihak atau secara sewenang-wenang, sehingga hak-hak pekerja terabaikan.

PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah upaya/ada indikasi menghalang-halangi kegiatan serikat pekerja karena Para Penggugat baru saja mendirikan/membentuk Serikat Pekerja Mandiri PT Wira Wisata Indah - Hotel Royal Regal Jakarta pada tanggal 22 Maret 2015. Ini artinya bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah melanggar hukum atau bertentangan dengan Pasal 28 butir (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Di sisi lain, PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat juga bertentangan dengan Pasal 153 ayat 1 butir (g) UUTK 2003. Mengacu pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan tingkat pertama di mana PN Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 28 April 2016 yang amar putusannya adalah :

1. Menyatakan bahwa Tergugat telah melanggar aturan / ketentuan Pasal 164 ayat (3) UUTK 2003.
2. Menyatakan bahwa Surat PHK tertanggal 31 Maret 2015 yang dilakukan Tergugat pada dasarnya tidak sah dan batal demi hukum.
3. Memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat seperti semula pada jabatan yang sama di Hotel Royal Regal Jakarta milik Tergugat.

Di mana dalam putusan tersebut menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayar terhitung sejak April 2015 – April 2016 sesuai Upah Minimum Sektor Provinsi DKI Jakarta total sebesar Rp192.675.000,00 secara tunai, seketika dan sekaligus kepada Para Penggugat, sampai dengan putusan perkara perselisihan hubungan industrial ini berkekuatan hukum tetap atau inkrah, dengan rincian sebagai berikut:

No.	Penggugat	Nama	Total (Rp.)
1.	Penggugat I	Pangestu	38.535.000,-
2.	Penggugat II	Samsudin	38.535.000,-
3.	Penggugat III	Agus Yuliyanto	38.535.000,-
4.	Penggugat IV	Suparman	38.535.000,-
5.	Penggugat V	Deni Alisandi	38.535.000,-
Total			192.675.000

Menghukum Tergugat untuk membayarkan THR Keagamaan (Idul Fitri 1436 H) Tahun 2015 kepada Para Penggugat masing- masing sebesar 1 (satu) kali upah yaitu sejumlah Rp2.835.000,00 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima rupiah), secara tunai, seketika dan sekaligus dan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa terhadap Para Penggugat sebesar Rp50.000,00 per hari dihitung sejak putusan diucapkan sampai dengan Tergugat melaksanakan putusan perkara ini.

Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Mei 2016 yang mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 19 Mei 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 71/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT. PST. jo. Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan PHI pada PN Jakarta Pusat pada tanggal 2 Juni 2016. Meskipun prosedur dan aturannya telah sesuai UU.

Permasalahan ketenagakerjaan adalah masalah pelik manakala tidak diselaraskan dengan aturan atau regulasi baku. PHK ada aturan hukum, syarat dan ketentuannya dan juga afiliasi dari hubungan kerja keduanya. Sehingga peran serta pihak terkait dalam menanggulangi PHK secara sepihak atau sewenang-wenang oleh perusahaan bisa dihindari dan diminimalisir.

Terkait alasan Tergugat bahwa PHK dikarenakan alasan efisien, Majelis Hakim MA memiliki pertimbangan tersendiri, diantaranya adalah bahwa PHK oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah karena alasan efisiensi, oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UUTK 2003, adalah adil bahwa PHK disertai dengan kompensasi pesangon sebesar 2 x aturan/ ketentuan dari Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) UUTK 2003 serta upah proses 6 (enam) bulan upah, sesuai Surat Edaran MA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Kamar MA, oleh karena masing-masing Penggugat telah bekerja lebih dari 15 tahun dan kurang dari 18 tahun, sedangkan upah minimum sektoral Provinsi yang berlaku Tahun 2015 adalah Rp2.835.000,00 (dua juta delapan ratus tiga puluh lima ribu rupiah) yang bersesuaian dengan waktu terjadinya perselisihan, maka masing masing Penggugat memperoleh kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

- Pesangon 2 x 9 x Rp2.835.000,00	= Rp51.030.000,00;
- Uang Penghargaan Masa Kerja 6 x Rp2.835.000,00	= Rp17.010.000,00
= Rp68.040.000,00	
- Uang Penggantian Hak 15 % x Rp68.040.000,00	= Rp10.206.000,00
- Upah Proses 6 x Rp2.835.000,00	= Rp17.010.000,00 +
Jumlah	= Rp95.256.000,00

=====

Mengacu pada Putusan MA Nomor 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 di mana hubungan pekerja dan pengusaha putus sejak adanya putusan *judex juris* dan

menghukum perusahaan atau tergugat dengan membayar ganti rugi atau kompensasi PHK kepada masing-masing sesuai ketentuan hukum, yakni :

1. Pangestu sejumlah Rp. 95.256.000,00 (sembilan puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);
2. Samsudin sejumlah Rp. 95.256.000,00 (sembilan puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);
3. Agus Yulianto sejumlah Rp. 95.256.000,00 (sembilan puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);
4. Suparman sejumlah Rp. 95.256.000,00 (sembilan puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);
5. Deni Alisandi sejumlah Rp. 95.256.000,00 (sembilan puluh lima juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah).

Berdasarkan Putusan MA No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016 Tergugat PT Wira Wisata Indah - Hotel Royal Regal Jakarta telah melakukan PHK secara sepihak dan merupakan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan tanpa dasar hukum dan ada upaya/indikasi melakukan tindakan menghalang-halangi kegiatan berserikat dan Tergugat menolak Anjuran Mediator Sudin Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Barat yang menyatakan bahwa “agar pihak Perusahaan PT Wira Wisata Indah – Hotel Royal Regal mempekerjakan kembali penggugat yang dalam hal ini kelima pekerja yaitu : Sdr. Pangestu, dkk. (5 orang) dengan posisi dan jabatan semula serta membayar upah proses selama tidak bekerja sejak bulan April sampai dengan Agustus 2015.” Di sisi lain, PHK yang dilakukan Tergugat juga bertentangan dengan Pasal 28 butir (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Terkait dengan Putusan MA Nomor 815K/Pdt.Sus-PHI/2016, tentunya setelah ada putusan ini pihak pengusaha atau perusahaan memenuhi tuntutan yang diajukan penggugat. Hal ini didasarkan pada banyak pihak, di mana berbagai ketentuan perundang-undangan dalam hubungannya dengan hukum

positif harus ditaati, bilamana tidak ditaati tentunya ada sanksi hukum atau dalam perdata atau kompensasi atau ganti rugi di dalamnya.

Ini tentunya menjadi pembelajaran bahwa perusahaan juga harus peka mengenai bagaimana aspirasi karyawan atau suara karyawan/buruh harus bisa diterima, dan dalam hubungannya dengan pembentukan serikat pekerja mandiri oleh karyawan/pekerja tentunya menjadi hal yang positif dalam perusahaan. Pembentukan serikat pekerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Mengingat aturan hukum bagi pekerja yang telah mendirikan perusahaan, maka perusahaan tidak serta merta bertindak seenaknya saja atau melakukan kesewenang-wenangan terhadap perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

UUT 2003 harus dijadikan pedoman bagi buruh /pekerja dan pengusaha dalam melakukan suatu hubungan kerja sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja keduanya atau antar pihak. Hal tak terduga penting harus mengerti hak dan kewajiban keduanya, baik hak dan kewajiban pekerja/ pengusaha.

Di sisi lain, penulis juga menyoroti adanya peran lembaga penyelesaian PHI, di mana dalam hal ini tidak serta merta mampu menjamin bahwa pekerja/buruh dapat memperjuangkan hak dan kewajibannya dan memperjuangkan keadilan dengan mudah. Putusan hakim berdasarkan putusan-putusan normatif yang notabene menjadi hak buruh terabaikan. Dalam hal ini pekerja/buruh memerlukan energi, waktu dan biaya yang banyak guna memperjuangkan hak-haknya, dan tidak mengherankan bahwa jika pelaku bisnis mampu mengembangkan penyelesaian PHI di luar pengadilan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa alasan PHK terhadap pekerja berdasarkan UUTK 2003 cukup banyak diantaranya adalah mengacu pada Pasal 162-172 UUATK 2003 dan pada

Putusan MA No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016, di mana PT Wira Wisata Indah – Hotel Royal Regal melakukan PHK dikarenakan alasan efisiensi. PT Wira Wisata Indah - Hotel Royal Regal Jakarta telah melakukan PHK secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas, dan PHK yang dilakukan Tergugat sebagai bentuk perbuatan meelawan huukum dan bertentangan dengan Pasal 28 butir (a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

B. Saran

Seyogyanya PHK yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan/pekerja sesuai aturan / ketentuan hukum yang berlaku, khususnya UUTK 2003 dan juga seharusnya sebelum perusahaan melakukan PHK sepihak sebaiknya dilakukan melakukan mediasi atau perundingan terlebih dahulu untuk menghindari PHK sepihak terhadap pekerja/karyawan. Selain itu perusahaan atau pengusaha memiliki itikad baik dan mentaati perjanjian kerja atau PKB yang dibuat oleh para pihak atau kedua belah pihak guna menjalankan kegiatan perusahaan dengan cara memprioritaskan pekerja agar jangan sampai terjadi PHK secara sepihak.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Djumialdji, FX. *Perjanjian Kerja. Edisi Revisi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Ishaq. *Pengantar Hukum Indonesia* . (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Ismatullah, Dedi. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013).
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007).
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

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

C. Karya Ilmiah

Mashan, Zamzam. “Pengaturan Alih Daya Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Asas Keseimbangan Berdasarkan Perspektif Pembangunan Ekonomi Indonesia Sebagai Negara Berkembang,” *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, 2016.