

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA PEKERJA MELANGGAR DISIPLIN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Elok Hikmawati, Jey Van Dear Beach Chaniago
Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No.9, Jakarta Barat
elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

Abstract

In termination of employment sometimes disputes arise. These disputes tend to occur because there is no common understanding between workers/labourers and employers regarding the termination of employment relationships, as well as unilateral termination of employment because workers violate discipline. This study aims to determine whether the elements of disciplinary violations in Decision Number 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 have been fulfilled in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and what are the legal consequences of unilateral Termination of Employment (PHK) carried out by Company against Workers in Decision Number 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017. This study uses a juridical-normative approach, namely research that refers to the legal norms contained in the legislation. Normative legal research is conducted using secondary data which includes primary, secondary and tertiary legal materials. The results of the analysis show that the elements of disciplinary violations in Decision Number 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 are not fulfilled as stipulated in Article 161 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, and the legal consequences of unilateral Termination of Employment (PHK) carried out by the Company against Workers in Decision Number 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017, termination of employment is null and void and workers must be rehired. However, because there is no harmony between the employer and the worker, the worker is terminated by receiving compensation in the amount of 2 times the provisions of Article 156 (2), 1 time of the provisions of Article 156 (3), and Article 156 (4).

Keywords: *termination of employment, unilateral termination of employment, disciplinary violations*

Abstrak

Dalam pemutusan hubungan kerja kadang muncul perselisihan. Perselisihan ini cenderung terjadi karena tidak adanya kesamaan paham antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja, demikian juga dengan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pekerja melanggar disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah unsur pelanggaran disiplin dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah terpenuhi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apakah akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif, yaitu penelitian yang mengacu

pada norma hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil Analisa menunjukkan bahwa unsur pelanggaran disiplin dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tidak terpenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dan pekerja harus dipekerjakan kembali. Tetapi karena sudah tidak ada keharmonisan antara pengusaha dan pekerja maka pekerja diputus hubungan kerja dengan menerima kompensasi sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 (2), 1 kali ketentuan pasal 156 (3), dan pasal 156 (4).

Kata Kunci: *pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja sepihak, pelanggaran disiplin*

Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan Pemutusan Hubungan Kerja setelah adanya penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni diluar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan Pemutusan Hubungan Kerja buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata

pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pekerja/buruh yang 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang akan dibahas, yakni sebagai berikut:

1. Apakah unsur pelanggaran disiplin dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah terpenuhi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Apakah akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah unsur pelanggaran disiplin dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 sudah terpenuhi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Untuk mengetahui apakah akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan Penelitian hukum normatif dengan menggunakan data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen yang merupakan alat untuk memperoleh data sekunder. Selanjutnya penulis akan melakukan analisis data-data yang ada secara kualitatif, di mana penulis melakukan tata cara penelitian untuk menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan sebagai tujuan penelitian secara tertulis, lisan dan sesuai dengan kenyataan.

Hasil dan Pembahasan

Pelaku hubungan industrial tersebut harus berusaha secara maksimal untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena prinsipnya pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib melakukan segala upaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (Zaenal, 2010). Sehingga, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat

dilakukan apabila terhadapnya telah ada kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat juga dilakukan apabila salah satu pihak melakukan kesalahan berat, yang untuk itu telah ada putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap yang kemudian putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) yang berkekuatan hukum tetap.

Kesalahan berat sebagai salah satu pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dalam hukum perjanjian disebut dengan istilah wanprestasi. Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda yang berarti prestasi buruk. Adapun hukuman atau akibat-akibat wanprestasi ada 4 (empat) yaitu Pertama membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau lebih dikenal dengan istilah ganti rugi. Kedua, pembatalan perjanjian atau juga dinamakan pemecahan perjanjian. Ketiga, peralihan risiko dan keempat membayar biaya perkara apabila sampai diperkarakan di depan pengadilan.

Adapun beberapa hal-hal yang diperbolehkan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) adalah sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas keinginan sendiri tanpa ada indikasi tekanan atau paksaan serta intimidasi dari pengusaha;
2. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja;
3. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
4. Pekerja/buruh meninggal dunia;

5. Pekerja/buruh dipenjara karena telah terbukti melakukan tindak pidana.

Selain itu, Sri Subandini Gultom menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa adanya izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) adalah antara lain :

1. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan masih dalam tahap percobaan kerja;
2. Pemutusan Hubungan Kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan;
3. Masa kerja yang diperjanjikan telah berakhir;
4. Pekerja yang bersangkutan telah memasuki masa pensiun;
5. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan;
6. Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini adalah pekerja/buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Namun demikian ketika menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja/buruh yang bersangkutan dengan ketentuan pemberi kerja/pengusaha tersebut tetap membayar hak-hak dari pekerja/buruh.

Unsur Pelanggaran Disiplin menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Berdasarkan Pasal 150 UU Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perkara pada putusan Kasasi Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 bahwa pekerja di PHK dengan alasan pelanggaran disiplin, namun berdasarkan Analisa yang penulis lakukan ternyata tidak ditemukan adanya bukti bahwa pekerja telah diberikan Surat Peringatan 1, 2 dan 3 sebagai syarat untuk dilakukan PHK dengan alasan pekerja tidak disiplin atau melanggar peraturan perusahaan.

Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Kasasi Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Bahwa dalam putusan majelis kasasi telah memutuskan bahwasanya hubungan kerja antara pihak tergugat dan penggugat dianggap sudah berakhir sejak dibacakan putusan kasasi yaitu pada tanggal 29 Maret 2017 dan perusahaan berkewajiban membayar kompensasi kepada para pekerja sebesar sebagai berikut:

- a. (Erwin Agustina Purba)
 - Uang Pesangon : 9 x Rp2.002.000,- = Rp18.018.000,-
 - UPMK : 5 x Rp2.002.000,- = Rp10.010.000,-
 - UPH : 15% x Rp28.028.000,- = Rp4.204.200,-
 - Jumlah = Rp32.232.200,- (tiga puluh dua juta dua ratus tiga puluh dua ribu rupiah);
- b. (Budi Setiyo)

- Uang Pesangon : 4 x Rp1.982.500,- = Rp7.932.000,-
 - UPMK : 2 x Rp1.982.500,- = Rp3.965.000,-
 - UPH : 15 % x Rp11.897.000,- = Rp1.784.550,-
 - Jumlah = Rp13.681.550,- (tiga belas juta enam puluh delapan satu ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);
- c. (Adnan Arifin)
 - Uang Pesangon : 2 x Rp1.982.500,- = Rp7.932.000,-
 - UPH : 15 % x Rp7.932.000,- = Rp1.189.500,-
 - Jumlah = Rp9.119.550,- (sembilan juta seratus sembilan belas ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);
 - d. (Risjon Siahaan)
 - Uang Pesangon : 7 x Rp2.025.000,- = Rp14.175.000,-
 - UPMK : 3 x Rp2.025.000,- = Rp6.075.000,-
 - UPH : 15 % x Rp20.250.000,- = Rp3.037.500,-
 - Jumlah = Rp23.287.500,- (dua puluh tiga juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
 - e. (Chandrawan Panjaitan)
 - Uang Pesangon : 6 x Rp1.982.500,- = Rp11.895.000,-
 - UPMK : 2 x Rp1.982.500,- = Rp3.965.000,-
 - UPH : 15 % x Rp15.860.000,- = Rp2.379.000,-
 - Jumlah = Rp18.239.000,- (delapan belas juta dua ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah).
 - Bahwa jelas pada pembahasan ini penulis beranggapan bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditetapkan majelis kasasi tidak memenuhi unsur dari pelanggaran disiplin berdasarkan pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga kompensasi yang seharusnya diterima para pekerja

adalah 2x pasal 156 ayat (2), 1x pasal 156 ayat (3) dan pasal 156 ayat (4), yang besarnya sebagai berikut:

a. (Erwin Agustina Purba)

– Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp}2.002.000,- = \text{Rp}36.036.000,-$

– UPMK : $1 \times 5 \times \text{Rp}2.002.000,- = \text{Rp}10.010.000,-$

– UPH : $15 \% \times \text{Rp}28.028.000,- = \text{Rp}4.204.200,-$

Jumlah = $\text{Rp}50.250.200,00$; (lima puluh juta dua ratus lima puluh dua ratus rupiah);

b. (Budi Setiyo)

– Uang Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp}1.982.500,- = \text{Rp}15.860.000,-$

– UPMK : $2 \times \text{Rp}1.982.500,- = \text{Rp}3.965.000,-$

– UPH : $15 \% \times \text{Rp}11.897.000,- = \text{Rp}1.784.550,-$

Jumlah = $\text{Rp}21.609.550,-$ (dua puluh satu juta enam ratus sembilan ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);

c. (Adnan Arifin)

– Uang Pesangon : $2 \times \text{Rp}1.982.500,- = \text{Rp}7.932.000,-$

– UPH : $15 \% \times \text{Rp}7.932.000,- = \text{Rp}1.189.500,-$

Jumlah = $\text{Rp}9.119.550,-$ (sembilan juta seratus sembilan belas ribu lima ratus lima puluh ribu rupiah);

d. (Risjon Siahaan)

– Uang Pesangon : $2 \times 7 \times \text{Rp}2.025.000,- = \text{Rp}28.350.000,-$

– UPMK : $1 \times 3 \times \text{Rp}2.025.000,- = \text{Rp}6.075.000,-$

– UPH : $15 \% \times \text{Rp}20.250.000,- = \text{Rp}3.037.500,-$

Jumlah = $\text{Rp}37.462.500,-$ (tiga puluh tujuh juta empat ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah);

e. (Chandrawan Panjaitan)

– Uang Pesangon : $2 \times 6 \times \text{Rp}1.982.500,- = \text{Rp}23.790.000,-$

– UPMK : $1 \times 2 \times \text{Rp}1.982.500,- = \text{Rp}3.965.000,-$

– UPH : $15 \% \times \text{Rp}15.860.000,- = \text{Rp}2.379.000,-$

Jumlah = $\text{Rp}30.134.000,-$ (tiga puluh juta seratus tiga puluh empat ribu rupiah).

Kesimpulan

Sesuai dengan pembahasan permasalahan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Unsur pelanggaran disiplin dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tidak terpenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..
2. akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerja dalam Putusan Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017, pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dan pekerja harus dipekerjakan kembali. Tetapi karena sudah tidak ada keharmonisan antara pengusaha dan pekerja maka pekerja diputus hubunngan kerja dengan menerima kompensasi sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 (2), 1 kali ketentuan pasal 156 (3), dan pasal 156 (4)..

Daftar Pustaka

- Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2008), hal. 2
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 3.
- H. Zainal Asikin, S.H., S.U. et al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm.175.
- Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm.145.

- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 203.
- Prof. Imam Soepomo, S, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet,13, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 88.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press,2010), hlm. 52.
- Surat Keputusan Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja No :362 tahun 1967, tentang Pelaksanaan Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, angka 12 huruf e.
- Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 178
- Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 173-174.
- Indonesia, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*.
- Indonesia, *Undang-Undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004.
- BP LAWYERS counselors At Law”Dapatkah Perusahaan Melakukan Mutasi Tanpa Perseetujuan Karyawan?” (On-line) tersedia di persetujuan-karyawan/ (19 Juli 2020).
- Indonesian Corporate Association,”3 Ketentuan Wajib Sebelum Mutasi Karyawan” (Online) tersedia di <http://www.iccaindonesia.org/id/articles/indonesia-3-ketentuan-wajib-sebelum-mutasikaryawan/> (19 Juli 2020).
- Klink Hukum ”Mutasi” (On-line) tersedia di pekerja-yang - menolak-dimutasi-apakah (19 Juli 2020).
- Nenglyla Pamikat, “Promosi, Demosi dan Mutasi Pegawai” (On-line) tersedia di <https://nenglyla.wordpress.com/2011/12/17/promosi-demosi-dan-mutasi-pegawai/> (19 Juli 2020).