

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) SECARA SEPIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 1/PDT-SUS PHI/2024/PN.BGL)

Raul Fredro^{a1}, J.T. Pareke^{b2}, Sinung Mufti Hangabei^{c3}, Mikho Ardinata^{d4}

^{a1}Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Indonesia

^{b2,c3,d4}Dosen Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Indonesia

A B S T R A K

Kata Kunci:
*Tinjauan Yuridis,
Tenaga Kerja, PHK.*

Ilmu hukum pada umumnya dan praktiknya seringkali menimbulkan masalah yang menyangkut keberadaan kaidah hukum, dan efektivitas kaidah-kaidah hukum dengan mengetengahkan efektivitas hukum yang ingin dicapai. Alasan inilah yang mendorong peneliti untuk menyusun tugas akhir dengan judul :“Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 1/Pdt Sus PHI/2024/PN.BGL).”Rumusan Masalah adalah:1) Bagaimana tanggungjawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang di phk (pemutusan hubungan kerja) secara? 2) Apa yang menjadi pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak?. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah normative yaitu penelitian yang memiliki objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum. Berdasarkan hasil penelitian mengenai permasalahan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. 2) Didalam Putusan Nomor 1/PDT-SUS-PHI/2024/PN.BGL yang saya ambil, berisi kasus tentang “Tuntutan terhadap perusahaan yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak”. Tenaga kerja didasari dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berlaku selama 16 tahun 4 bulan. Tenaga kerja ini tidak terima karena telah di PHK secara sepihak, dengan alasan efisiensi, sebagaimana tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tenaga kerja menuntut untuk membayar seluruh hak-hak para tenaga kerja yakni Upah Tunjangan Hari Raya, Kompensasi Pengganti Cuti, dan Pro Rata Pengganti. Terhitung sejak di hari PHK sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Keywords:
*Juridical Review,
Labor, Layoffs..*

ABSTRACT

Legal science in general and its practice often give rise to problems regarding the existence of legal rules and the effectiveness of legal rules by highlighting the effectiveness of the law to be achieved. This is the reason that prompted the researcher to prepare a final assignment with the title: "Judicial Review of Workers Who Have Been Terminated Unilaterally (Case Study of Decision Number 1/Pdt-Sus-PHI/2024/PN.BGL)." Formulation The problems are: 1) What is the company's responsibility towards workers who are laid off (termination of employment) unilaterally based on decision number 1/PDT-SUS-PHI/2024/PN.BGL? 2) What are the legal considerations for judges in deciding unilateral layoff disputes? The approach used in this research is normative, namely research that has as its object the study of legal rules or regulations. Based on the results of the research and discussion of the issues discussed, the following conclusions can be drawn: 1) Termination of employment (PHK) is an employment relationship due to certain things which results in the end of the rights and obligations between the worker and the company. But companies laying off workers must have their own reasons, which is why Law Number 13 of 2003 concerning Employment was created. And more precisely, Article 150 - Article 172 regulates the reasons for termination of employment (PHK). 2) In the Decision Number 1/PDT-SUS-PHI/2024/PN.BGL that I took, it contains a case regarding "Claims against companies that have carried out unilateral Termination of Employment Relations (PHK). Employment is based on a Specific Time Work Agreement (PKWT) which is valid for 16 years and 4 months. These workers were not accepted because they had been laid off unilaterally, for reasons of efficiency, as written in the Specific Time Work Agreement.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bila seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya berkerja telah terjadi hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja ini masing-masing pihak, yaitu karyawan dan perusahaan, telah saling terikat satu dan yang lain. Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterkaitan satu dengan yang lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui bersama. Permasalahan pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/buruh atau perusahaan.

Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhentikan, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/ buruh yang baru diberhentikan, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru. Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.¹ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita. Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar

¹ Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", *Jurnal Problematika Hukum*, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm. 1

apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Salah satu kasus yaitu dari putusan Pengadilan Negeri Kota Bengkulu, pada PT Bangun Sahabat Tani atau BST sebagai perusahaan distribusi DGW Group yang mendistribusikan berbagai jenis barang agro suplai seperti pestisida, pupuk, benih, mulsa dan sprayer. Beralamat di Kandang Mas, Kec. Kp. Melayu, Kota Bengkulu. Pada 17 Nov.2023 Afriansyah (Rian) yaitu karyawan PT Bangun Sahabat Tani (BST) Distributor pupuk dan racun pestisida di provinsi Bengkulu korban pemecatan tanpa kesalahan. Rian menceritakan kronologi kejadian diri melalui kuasa hukumnya Puspa Erwan SH. Dulunya Rian karyawan sekaligus Direktur Cabang (Sales Manejer) PT BST Bengkulu dipecat tanpa kesalahan sejak bulan juli tahun 2023 yang lalu, tanpa ada surat pemecatan dari Perusahaan sehingga korban tidak dapat mencairkan klien Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari Pemerintah juga tanpa pasangon. Yang anehnya lagi ketika ditelusuri ke pihak BPJS pusat, katanya ada surat korban mengundurkan diri, menurut pengakuan Rian tidak pernah buat surat mengundurkan diri saya, sehingga menimbulkan pertanyaan siapa yang merekayasa buat surat tersebut dan siapa yang menandatangani surat itu ucapnya. Gufron selaku Tim Legal bagian hukum PT BST pusat Jakarta dikonfirmasi melalui telepon selulernya mengatakan saya belum bisa komentar banyak karena saat ini saudara Rian dalam proses Hukum, Saudara Rian kami laporkan ke Polda Bengkulu atas dugaan penggelapan uang Miliaran dan penggelapan barang penjualan dan pemalsuan surat, tentang masalah surat pengunduran diri saudara Rian tidak bisa berkomentar karena tidak kapasitas saya ucapnya singkat.

1.2 Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini termasuk hukum normatif, yaitu penelitian yang memiliki objek kajian tentang kaidah atau aturan hukum. Penelitian hukum normatif meneliti kaidah atau peraturan hukum sebagai suatu bangunan sistem yang terkait dengan suatu peristiwa hukum.³

Hasil Penelitian

2.1 Tanggungjawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang di phk (pemutusan hubungan kerja) secara sepihak berdasarkan putusan nomor 1/PDT-SUS-PHI/2024/PN.BGL

Mengingat dan memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi

² 5 F.X. Djumialdji, 2015. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta., hlm. 42.

³ Made Pasek Diantha. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman. 132

Undang-undang Bab IV Ketenagakerjaan, Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i, ayat (3) huruf e dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 40 ayat (1), ayat (2) huruf i, ayat (3) huruf e dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :

Ayat (1)

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Ayat (2) huruf i

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

I, masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Ayat (3) huruf e

Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut : e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah.

Ayat (4)

Uang Penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Menimbang, bahwa dengan demikian hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut :

- Uang Pesangon 9 x Rp. 12.805.704,- Rp. 115.251.336,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja 6 x Rp. 12.805.704, - Rp 76.834.224.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam dunia kerja, terutama bagi para tenaga kerja tidak bisa terlepas dari kata PHK dan bisa sewaktu-waktu datang kapan saja. Tetapi perusahaan melakukan PHK kepada para tenaga kerja pasti memiliki alasan tersendiri, oleh karena itu diciptakanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan lebih tepatnya didalam Pasal 150 – Pasal 172 tersebut, diatur tentang alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti mengemukakan hasil analisis dari kasus tersebut yaitu. Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak pekerja/buruh. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Lalu pihak pengusaha memberikan bukti yang telah disepakati dengan penggugat tentang berakhirnya perjanjian kerja tersebut, kedua belah pihak tersebut telah sepakat untuk mengatur adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dapat dijadikan dasar untuk mengakhiri PKWTnya sebelum PKWT tersebut berakhir beserta nilai kompensasi yang menjadi kewajiban Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa pengaturan Pasal 11 PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf d jo Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT yang dibuat oleh Tergugat dengan Para Penggugat menurut Majelis Hakim, telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dengan demikian PKWT tersebut berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara adalah sah dan mengikat sebagai Undang-Undang bagi Tergugat dan Para Penggugat. Sehingga dengan hasil tersebut, hukum yang terjadi tidak bertentangan (Sesuai) dengan dasar putusan Hakim.

Dengan demikian Tergugat tidak dapat menggunakan alasan efisiensi saat memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat karena sampai saat gugatan ini dibuat Tergugat masih menjalankan kegiatan bisnisnya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah sah dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah cacat hukum, maka sepatutnya Para Penggugat tetap mendapatkan hak-haknya selaku pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Berdasarkan hasil Keputusan Majelis Hakim menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah dan selama persidangan berlangsung Majelis Hakim tidak ada menemukan fakta mengenai adanya surat-surat peringatan yang diberikan kepada Penggugat selama Penggugat bekerja dengan Tergugat, maka menurut Majelis Hakim Penggugat patut untuk diberikan upah proses selama 6 bulan x Rp. 12.805.704 = Rp. 76.834.224,- (Tujuh Puluh Enam Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Empat Ribu Dua Ratus Dua Puluh Empat Rupiah).

Dari uraian diatas, petitum angka 4 gugatan Penggugat dapat dikabulkan dengan jumlah seluruh hak-hak yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- Uang Pesangon 9 x Rp. 12.805.704,

- Rp. 115.251.336,-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja
6 x Rp. 12.805.704,- Rp. 76.834.224,-
 - Cuti Tahunan Rp. 3.300.800,-
 - Uang JHT Rp. 34.154.400,-
 - Upah Terakhir Rp. 12.805.704,-
 - Upah Proses 6 x Rp. 12.805.704,-Rp. 76.834.224,-
- jumlah Rp. 319.180.688, (Tiga Ratus Sembilan Belas Juta Seratus Delapan Puluh Ribu Enam Ratus Delapan).

2.2 Pertimbangan hukum bagi hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak

Berdasarkan jawaban Tergugat menyatakan Bahwa, pada awalnya Penggugat diberi kepercayaan oleh Tergugat selaku salesmen, selanjutnya pada tahun 2016 Penggugat diangkat menjadi Branch Manager untuk wilayah Propinsi Bengkulu. Pada tahun 2022 setelah Covid aman, team audit dari kantor pusat datang ke Bengkulu untuk melakukan pengecekan secara langsung ke toko-toko dan ditemukan faktur terbaru dan harga terbaru muncullah angka faktur senilai Rp.1.722.930.900,- (satu milyar tujuh ratus duapuluh dua juta Sembilan ratus tiga puluh ribu Sembilan ratus rupiah). Selanjutnya pada periode 24 Juli sampai dengan agustus 2023, team audit pusat mengkonfirmasi faktur BTS Bengkulu dengan Depo Lubuk Linggau dengan nomor surat : 318/Audit/BTS/2023, menemukan dugaan pemalsuan dokumen Invoice atas nama kios Nursodik. Tergugat yang disertai team audit telah mendapat keterangan langsung dari pihak Penggugat dan Ex Regional Branch Manajer (RBM) Sumbagsel Sdr. Yohanes mengakui faktur dengan nominal Rp.1.722.930.900,- (satu milyar tujuh ratus duapuluh dua juta Sembilan ratus tiga puluh ribu Sembilan ratus rupiah) juga melibatkan pihak lain.

Pada tanggal 27 Juli 2023 Penggugat selaku Branch Manajer juga mengakui ada penjualan cash barang pupuk, tujuan melunasi faktur 2021 punya Bapak Nursodik untuk keperluan KPI dan memfakturkan barang tersebut tahun 2022 dengan nominal Rp.313.866.884,- (tiga ratus tiga belas juta delapan ratus enam puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh empat rupiah) yang sampai saat ini masih menjadi Piutang. Dari peristiwa sebagaimana di atas, Tergugat menemukan indikasi pelanggaran berat fraud oleh Penggugat dimana telah terjadi pelanggaran berat yang merugikan perusahaan dan menguntungkan pribadi masing-masing sehingga Tergugat mengambil upaya hukum melaporkan pihak Penggugat di Kopolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Polda) Bengkulu saat ini perkaranya di tangani oleh Direskrimum Polda Bengkulu. Tindakan Tergugat mem-PHK Penggugat atas dasar pelanggaran ketentuan Peraturan Perusahaan Nomor 04/HI.00.0022031003/B/III/2023 Pasal 40 ayat (4) point (a), (b) dan (c) yang berbunyi : PHK dapat dilakukan karena melakukan Pelanggaran bersifat mendesak, yaitu :

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan;
- b) Melakukan kecurangan data maupun informasi, memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Melakukan tugas dan tanggungjawabnya untuk keuntungan pribadi atau melakukan penggelapan yang merugikan perusahaan.

Untuk menguatkan gugatannya tersebut, Penggugat telah menghadirkan Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-9 dan 2 (dua) orang saksi yakni Endri Yanto dan Nopiar, begitu juga dengan Tergugat guna menguatkan bantahannya telah menghadirkan bukti T-1 sampai dengan T-14 dan 2 (dua) orang saksi yakni Jefri Yuliandi dan Mega Yuli Kristiani; berdasarkan keterangan saksi Penggugat Endri Yanto dan Nopiar, dan saksi Tergugat Jefri Yuliandi dan Mega Yuli Kristiani Penggugat benar bekerja kepada Tergugat semenjak tahun 2007 sampai tahun 2023 dengan jabatan terakhir sebagai sales manager dan sekaligus pimpinan cabang Bengkulu.

Berdasarkan keterangan saksi Tergugat Jefri Yuliandi yang menyatakan adanya klarifikasi dengan mengundang Nursodik selaku pemilik kios ke kantor Tergugat langsung dihadapan Haryono selaku auditor dan juga ada Penggugat dan Yohanes Pangestu dan Penggugat dan Yohanes Pangestu mengakui kebohongan faktur-faktur tersebut menurut Majelis Hakim tidaklah didukung oleh alat bukti lain. Majelis Hakim berpendapat, seharusnya kalau ada klarifikasi

Dan pengakuan harus dibuat Berita Acara Klarifikasi atau bukti tertulis lainnya mengenai adanya klarifikasi dan pengakuan pihak-pihak yang terlibat tersebut; Menimbang, bahwa selain itu, Tergugat juga tidak ada menghadirkan Nursodik sebagai pihak pemilik kios Tani Mandiri Lubuk Linggau yang merupakan atas nama faktur-faktur yang dikatakan fiktif tersebut sebagai saksi dalam perkara a quo serta tidak ada bukti yang menyatakan Nursodik mengakui faktur –faktur fiktif tersebut tidak benar atas nama kios Tani Mandiri miliknya.

Didalam persidangan Tergugat telah menghadirkan bukti surat Internal Distribution Channel (IDC) (Vide Bukti T-14); Menimbang, bahwa walaupun saksi Tergugat Jefri Yuliandi mengatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran SOP, tetapi saksi tidak dapat menjelaskan bagian SOP yang mana yang dilanggar tersebut, dan lagi pula Bukti T-14 tersebut hanyalah berupa fotokopi sehingga dengan demikian keterangan saksi Tergugat Jefri Yuliandi tersebut dan Bukti T-14 tersebut tidak dapat dijadikan pertimbangan dalam perkara a quo; Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat Berita Acara Kronologis Pemalsuan Dokumen Invoice a/n Kios Nursodik Yang Dilakukan Oleh Afriansyah (SM BST Bengkulu), Yohanes Pangestu (Ex RBM Sumbagsel BST), Dan Heri Gunawan (Ex RSM DGW Sumbagsel) (Vide Bukti Bukti T-2) dan Hasil Konfirmasi Faktur BST Bengkulu Dan Depo Lubuk Linggau Periode 24 Juli s/d 7 Agustus 2023 (Vide Bukti T-4)

adalah surat yang dibuat sepihak saja oleh pihak Tergugat tanpa didukung oleh saksi dan alat bukti surat, sehingga tidak dapat dijadikan pertimbangan dalam perkara a quo; Menimbang, bahwa oleh karena bukti T-2 dan T-4 adalah surat yang dibuat sepihak saja oleh pihak Tergugat tanpa didukung oleh alat bukti yang lain, serta dengan tidak dihadapkannya faktur-faktur yang menurut Tergugat difiktifkan oleh Penggugat tersebut sebagai bukti dalam perkara a quo, maka Majelis Hakim berkesimpulan Tergugat tidak dapat membuktikan adanya tindakan fraud yang dilakukan oleh Penggugat;

Dengan demikian, tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan Surat Keterangan Tanggal 31 Juli 2023 (vide bukti P-1) dengan alasan fraud dan melanggar Mahkamah Agung Republik Indonesia ketentuan Peraturan Perusahaan No mor: 04/HL.00.0022031003/B/III/2023 Pasal 40 ayat (4) point (a), (b) dan (c) (vide bukti T-1) adalah tidak berdasar hukum, sehingga dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus dinyatakan tidak sah, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2 dapat dikabulkan; Menimbang, bahwa walaupun Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah, namun selama proses persidangan berlangsung, Majelis Hakim menemukan fakta dari jawab menjawab, Penggugat sudah tidak ada keinginan lagi untuk bekerja dengan Tergugat, begitu juga sebaliknya Tergugat sudah tidak berkeinginan lagi untuk mempekerjakan kembali Penggugat, maka Majelis Hakim memutuskan untuk menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat semenjak putusan dalam perkara a quo diucapkan. Dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 dapat dikabulkan.

Selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh Penggugat sebagaimana yang dimintakan dalam angka 4 petitum gugatan Penggugat sebagai berikut:

Dalam gugatan Penggugat menyatakan upah/gaji terakhir adalah sebesar Rp. 12.805.704,- (dua belas juta delapan ratus lima ribu tujuh ratus empat rupiah) dan untuk menguatkan dalil tersebut Penggugat telah menghadirkan bukti T-4 yang tidak dibantah oleh Tergugat selama dalam persidangan, maka Majelis Hakim menetapkan besaran upah upah yang menjadi dasar pembayaran hak-hak Penggugat adalah sebesar Rp. 319.180.688 (Tiga Ratus Sembilan Belas Juta Seratus Delapan Puluh Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Delapan Rupiah).

KESIMPULAN.

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam dunia kerja, terutama bagi para tenaga kerja tidak bisa terlepas dari kata PHK dan bisa sewaktu-waktu datang kapan saja. Tetapi perusahaan melakukan PHK kepada para tenaga kerja pasti memiliki alasan tersendiri, oleh karena itu

diciptakanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan lebih tepatnya didalam Pasal 150 – Pasal 172 tersebut, diatur tentang alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Didalam Putusan Nomor 1/PDT-SUS-PHI/2024/PN.BGL yang saya ambil, berisi kasus tentang “Tuntutan terhadap perusahaan yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak”. Tenaga kerja didasari dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berlaku selama 16 tahun 4 bulan. Tenaga kerja ini tidak terima karena telah di PHK secara sepihak, dengan alasan efisiensi, sebagaimana tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tenaga kerja menuntut untuk membayar seluruh hak-hak para tenaga kerja yakni Upah Tunjangan Hari Raya, Kompensasi Pengganti Cuti, dan Pro Rata Pengganti. Terhitung sejak di hari PHK sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan adanya bantahan dari pihak perusahaan, para tenaga kerja dan pihak perusahaan telah menyepakati tentang pengaturan berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Berdasarkan fakta hukum tersebut, mereka telah sepakat untuk mengatur adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dapat dijadikan dasar untuk mengakhiri PKWTnya sebelum waktu PKWT tersebut berakhir beserta nilai kompensasi yang menjadi kewajiban para tenaga kerja dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Maria Francisca Mulyadi, 2018, “Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi”, Jurnal Problematika Hukum, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1).
- Djumialdji, 2015. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Made Pasek Diantha. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.