
**HAK-HAK DARI PEKERJA PKWT YANG DI PHK
(ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL NOMOR 15/PDT.SUS-PHI/2020/PN MTR.)**

*THE RIGHTS OF PKWT WORKERS WHO GET WORK
TERMINATION (THE ANALYSIS OF INDUSTRIAL COURT
NUMBER 15/PDT.SUS-PHI/2020/PN MTR)*

ABDI HAIKAL

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB , Indonesia

Email: abdihaiikal28@gmail.com

ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB , Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apa saja hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK dan bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, konseptual dan kasus. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik/Cara memperoleh bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian Hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Majelis Hakim hanya mempertimbangkan faktor-faktor yuridisnya saja tanpa mempertimbangkan faktor non yuridis.

Kata Kunci : Pekerja; Hak-Hak; Putusan Pengadilan.

ABSTRACT

This research has the purpose to analyze the rights of the PKWT workers who get work termination and how the judge's legal consideration when giving court decision in the Industrial court Decision Number 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. This research uses normative-legal research. The approach method uses the statute approach, the conceptual approach, and the cases approach. The type of legal materials in this study uses primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The legal materials are collected by a library study. The research analysis in this study uses qualitative legal analysis. Based on this research, the right of PKWT workers who get termination is based on the Industrial Court Decision Number 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr is not according to the positive law in Indonesia. In this case, Judges are only considering the juridical factors without considering the non-juridical factors.

Keywords: Workers; Rights; Court Decision.

I. PENDAHULUAN

Terdapat 2 (dua) jenis Perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, Perjanjian Kerja waktu Tertentu atau di singkatata PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT, adapun yang dimaksud PKWT adalah perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Adapun bentuk perjanjian kerja diatur dalam UU 13/2003 Pasal 51 dimana pada ayat (1) disebutkan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis ataupun lisan. Tujuan PKWT dibuat secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Tidak dapat dipungkiri dalam praktek PKWT masih banyak masih banyak penyimpangan di dalam pelaksanaannya, dalam pelaksanaan PKWT terletak pada dua hal. Pertama, faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan.

Pada Pasal 28 D ayat (2) UUD RI menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada kasus PHK sepihak yang di lakukan PT. Selong Selo Lombok ini tidak terdapat kesalahan pada kinerja pekerja. Jadi bisa dikatakan bahwa PHK dilakukan tidak beralasan karna tanpa adanya kesalahan dan tidak diberikannya hak-hak pekerja. Pada perkara tersebut majelis hakim memutuskan menolak gugatan penggugat (pekerja).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan masalah yaitu apa saja hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK dan bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. Adapun tujuan dalam penulisan ini yaitu untuk mengetahui hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr dan menganalisis pertimbangan hakim pada pengadilan hubungan industrial dalam perkara nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. Manfaat dari penelitian ini yaitu secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya hukum ketenagakerjaan. Secara praktis, yakni dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi masyarakat, pemerintah, legislatif, praktisi hukum dan aparat penegak hukum dalam memecahkan masalah-masalah hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu kenyataan yang terjadi dalam masyarakat dan dikaitkan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku yaitu sering kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹ Metode pendekatan yang digunakan ialah Pendekatan

¹Amirudin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Cet. Ke 10, Raja Grafindo, Jakarta, 2018, hlm. 92.

Perundang-Undangan (*Statute Approach*), konseptual (*Conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*Case Approach*). Sumber dan jenis bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Teknik memperoleh bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dengan studi kepustakaan. Bahan hukum yang dikumpulkan, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu suatu analisa hukum yang berdasarkan pada bahan hukum kepustakaan. Adapun metode atau cara pengumpulan bahan hukum dilakukan secara deduktif, artinya peneliti mengumpulkan data dan mengkaji berbagai referensi baik peraturan perundang-undangan maupun buku-buku, literature, selanjutnya dianalisis kembali secara spesifik dan mendalam guna menemukan prinsip-prinsip hukum untuk selanjutnya diambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

II. PEMBAHASAN

Hak-Hak Yang Diperoleh Pekerja PKWT Yang Di PHK Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena Bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaannya juga dalam Bahasa Indonesia. PKWT setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan.²

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”. Dalam membuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang atau diperbarui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun.

Pada penelitian skripsi ini, penyusun fokus membahas tentang hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK berdasarkan putusan pengadilan hubungan

²Asri Wijayanti, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cet. Ke 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 50

industrial nomor 15/pdt.sus-phi/2020/pn mtr. Pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang tersebut menyebabkan penggugat kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan sehari-hari, karena tidak mungkin lagi penggugat untuk melanjutkan pekerjaan di perusahaan tersebut, walaupun seandainya penggugat tetap berkeinginan untuk melanjutkan hubungan pekerjaan. PHK secara sewenang-wenang tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada azasnya melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sewenang-wenang, sehingga semestinya menurut penyusun, tergugat mendapat sanksi hukum sepantasnya, selanjutnya dihukum untuk membayarkan hak-hak pekerja menurut ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, sampai dengan saat ini belum ada kejelasan mengenai hak-hak PHK yang seharusnya diterima Penggugat dan hal tersebut merupakan kewajiban penuh perusahaan, oleh karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat selaku pihak perusahaan terhadap Penggugat tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja sepihak, tanpa kesalahan, tanpa diikuti mekanisme/prosedur hukum yang berlaku, dan status hubungan kerja Penggugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga sudah sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayar seluruh hak-hak PHK berupa pembayaran Ganti rugi secara maksimal hingga masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta hak-hak PHK lainnya yang belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK dalam Putusan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat, sampai dengan saat ini belum ada kejelasan mengenai hak-haknya yang seharusnya diterima penggugat dan hal tersebut merupakan kewajiban penuh perusahaan yang dimana sesuai dengan Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang di PHK, oleh karena pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan tergugat selaku pihak perusahaan terhadap Penggugat tersebut

merupakan pengakhiran hubungan kerja sepihak, tanpa kesalahan, tanpa diikuti mekanisme/prosedur hukum yang berlaku, dan status hubungan kerja penggugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga sudah sepatutnya tergugat dihukum untuk membayar seluruh hak-hak PHK berupa pembayaran ganti rugi secara maksimal hingga masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta hak-hak PHK lainnya yang belum dibayarkan tergugat kepada penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021.

Pemutusan Hubungan Kerja memiliki akibat hukum, bagi pengusaha maupun pekerja atau buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah dalam bentuk pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Bagi pengusaha ada kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh yang diputuskan hubungan kerjanya. Sebaliknya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Namun demikian tidak selamanya pemutusan hubungan kerja selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh. Adakalanya pekerja atau buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha. Misalnya pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerjanya dimaksud didasarkan pada Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT).³

Dasar Pertimbangan Majelis Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.⁴ Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI) menyebutkan perselisihan hubungan industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Dalam memutus perkara yang terpenting adalah kesimpulan hukum atas fakta yang terungkap di dalam persidangan. Untuk itu hakim harus menggali nilai-nilai, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.⁵ Sumber hukum yang dapat berupa peraturan perundang-undangan berikut peraturan

³ Edy S.Sidarbutar dalam jurnal Fauziah, *Tanggung Gugat Buruh Terhadap Kerugian Perusahaan Yang Timbul Karena Kelalaiannya Dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus Pt Perkebunan Nusantara Xii (Persero) Uus Zeelandia Bondowoso)*, *Fairness and Justice* Jurnal Ilmiah hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember, Vo. 7, No. 1, 2011, hlm. 9

⁴ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020, Hlm. 185

⁵ R. Soeroso, *Hukum Acara Perdata Lengkap dan Praktis*, Ed. 1 Cet. Ke 6, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 146

pelaksananya, hukum tidak tertulis (hukum adat), putusan desa, yurisprudensi, maupun doktrin/ ajaran para ahli.⁶ PHK sepihak yang dilakukan oleh PT. Selong Selo Lombok terhadap penggugat tersebut melanggar hukum oleh karenanya PHK tersebut semestinya dinyatakan belum berkekuatan hukum berdasarkan 3 (tiga) alasan sebagai berikut: 1. Penggugat telah mengalami PHK padahal Penggugat belum ada mendapat Surat Peringatan (SP) dalam tenggang waktu 3 (tiga) bulan secara terus menerus, 2. Penggugat tidak ada melakukan pelanggaran berat yang dapat dijadikan alasan PHK dan tanpa adanya peringatan terlebih dahulu sebagaimana ditentukan dalam Pasal 158 Undang-Undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 3. PHK terhadap Penggugat tidak (belum) mendapat persetujuan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang R.I. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan “Dalam hal Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Adapun pertimbangan hakim dalam eksepsi pada putusan pengadilan hubungan industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr adalah sebagai berikut : 1. Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dilampiri dengan Risalah Mediator atau Konsiliator, oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan Penggugat harus dikembalikan kepada Penggugat. 2. Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Penggugat menanggapi yang pada pokoknya menyatakan, Penggugat telah melakukan sesuai ketentuan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial, dan telah dinyatakan lengkap oleh Pengadilan Hubungan Industrial. 3. Menimbang bahwa setelah Majelis memeriksa keseluruhan berkas yang ada, dan ternyata risalah mediator telah dilampirkan oleh Penggugat semenjak pendaftaran gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, maka untuk itu eksepsi Tergugat harus ditolak.

Dalam putusan nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mtr. tidak menyatakan tergugat bersalah dan melanggar peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan sehingga penyusun juga menganggap bahwa putusan ini tidak cukup adil memberikan rasa jera bagi tergugat. Dalam putusan, hakim juga tidak mencantumkan kapan batas waktu paling lama pengeksekusi putusan sehingga penggugat punya hak untuk meminta eskekusi terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut agar pengusaha segera membayarkan hak-hak pekerja sebagaimana putusan pengadilan.

⁶ R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta, 2014, hlm. 6

Berdasarkan Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan pada pokoknya, Pekerja dan Keluarganya berhak atas jaminan sosial yang dilaksanakan sesuai peraturan perundangan dan jaminan sosial sebagaimana di maksud adalah BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan yang di mana dalam kasus ini penggugat tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS, sehingga penggugat menuntut kompensasi berupa uang ganti rugi karena tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS.

Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka hakim menolak pemberian hak-hak penggugat sebagai PKWT. Apabila melihat putusan Nomor 15/Pdt. Sus-PHI/2020/PN.Mtr terhadap hak-hak tenaga kerja yang di PHK, maka menurut penyusun putusan hakim tersebut dirasa kurang tepat dikarenakan menurut penyusun hal ini tentu saja berkaitan dengan hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK secara sepihak yang dimana jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja maka pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja tersebut sesuai dengan Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021. Pada pertimbangan yuridisnya/fakta-fakta hukum bahwa majelis hakim beranggapan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja di tolak oleh karena alasan setelah majelis hakim menelitinya ternyata merupakan penawaran kerja bukan merupakan perjanjian kerja, sehingga pemberhentian kerja sebagaimana dimaksud adalah pada masa percobaan dan pemberhentian pekerja pada masa percobaan tersebut telah diberitahukan ke penggugat pada saat sebelum penandatanganan terjadi, karena penggugat membubuhkan tandatangannya pada surat dimaksud, selanjutnya penggugat dapat dinyatakan tidak lulus masa percobaan, sehingga tidak ada kewajiban Tergugat untuk memberikan kompensasi.

Jika memperhatikan pertimbangan yang sifatnya non yuridis tersebut di atas sangat diharapkan untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang di-PHK, Undang-Undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.

Jika melihat pada kasus dalam putusan tersebut, perusahaan PT. Selong Selo Lombok telah melanggar Pasal 157 A UU Cipta Kerja yang di mana perusahaan melakukan PHK tanpa melakukan penghentian sementara (skorsing) dan tidak memberikan upah terhadap pekerja PKWT tersebut. Selain itu PT. Selong Selo Lombok melanggar ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja yang di mana menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Sehingga ada baiknya perusahaan

melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.⁷

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui hak-hak yang diperoleh pekerja PKWT yang di PHK berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. tidak sesuai yang di mana pada putusan tersebut tidak ada satupun hak-hak pekerja/penggugat yang diberikan oleh tergugat yang di mana hal tersebut telah melanggar Pasal 40 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dasar pertimbangan majelis hakim dalam menjatuhkan putusan pada pengadilan hubungan industrial dalam perkara Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr. terhadap hak-hak PKWT yang di PHK didasarkan pada pertimbangan yuridis dan non yuridis. Adapun pertimbangan yuridisnya adalah di mana yang terjadi tidaklah sesuai seperti apa yang didalilkan oleh Penggugat, dimana faktanya adalah penggugat diberhentikan oleh Tergugat berdasarkan surat tertanggal 25 Maret 2020 dikarenakan berdasarkan hasil evaluasi Management Kinerja Penggugat tidak mencapai standard yang diinginkan oleh Tergugat dan Penggugat dapat menerima keputusan perusahaan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja, dan pertimbangan non yuridisnya adalah tujuan gugatan penggugat yang pada pokoknya mengenai perselisihan hak yang diikuti dengan perselisihan PHK yaitu permintaan untuk dibayarkannya kompensasi pesangon atas PHK, Kompensasi atas tidak diikutsertakan Penggugat pada BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, sisa upah Penggugat akibat di-PHK oleh Tergugat, THR Penggugat yang belum diberikan oleh Tergugat

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan sebagai berikut yaitu : 1) Pengusaha diharapkan lebih menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja PKWT dan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari secara sepihak. 2) Diharapkan dalam mengambil keputusan, Majelis hakim mempertimbangkan hak-hak pekerja PKWT terlebih dahulu sebelum menjatuhkan putusan, dengan harapan proses peradilan hubungan industrial dapat menjadi payung hukum terakhir bagi para pekerja yang di PHK secara sepihak.

⁷Fahrurrozi, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, (No. 2), 2018, hlm. 11

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amirudin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Cet. Ke 10, Raja Grafindo, Jakarta, 2018.
- Asri Wijayanti, *Ketengakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi 1, Cet. Ke 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Edy S.Sidarbutar dalam jurnal Fauziah, *Tanggung Gugat Buruh Terhadap Kerugian Perusahaan Yang Timbul Karena Kelalaiannya Dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus Pt Perkebunan Nusantara Xii (Persero) Us Zeelandia Bondowoso)*, *Fairness and Justice Jurnal Ilmiah hukum*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember, Vo. 7, No. 1, 2011.
- Fahrurrozi, *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol.5, (No. 2), 2018.
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020.
- R. Soeroso, *Hukum Acara Perdata Lengkap dan Praktis*, Ed. 1 Cet. Ke 6, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta, 2014.

Undang-Undang

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembar Negara No. 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Nomor 4356.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan,
- Putusan Pengadilan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr