



Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau dari Kepastian Hukum

Dian Purnamasari^{*1}, Firman Wijaya², Anwar Budiman³

^{1,2,3}Magister Ilmu Hukum, Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

E-mail: deeanmutz88@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-05	Termination of Employment that occurred in the Expedition Company PT Nugraha Ekakurir/JNE Industrial Relations Dispute Case filed by two permanent employees named Jamaludin and Nanda Setiawan this problem originated from electronic shipping goods and sperpat lost because it was deposited, the plaintiff sued the Supreme Court as a permanent employee did not get his rights as an employee. However, the defendant made the reason that the plaintiffs were also suspected of theft of sacks and the plaintiffs were sanctioned with termination of employment on urgent grounds in accordance with Article 36 of the Company Regulation. Article 170 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower confirms that termination of employment that is carried out without complying with the provisions of Article 151 paragraph (3) and Article 168, except Article 158 paragraph (1), Article 160 paragraph (3), Article 162, and Article 169 is null and void and the employer is obliged to employ the worker/labor concerned and pay all wages and rights that should have been received. Stating that the Establishment of Law Number 11 of 2021 concerning Job Creation does not have a conditionally binding legal provision as long as it is not interpreted that no improvements have been made within 2 years of this decision being pronounced. This research uses normative juridical and empirical juridical approaches. Data collection is done by literature study and field study. Data analysis is carried out qualitatively. The writing will discuss from the perspective of Labor Law and the Job Creation Law.
Keywords: <i>Law of Aggravation; Employment Rights; Job Creation Law.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-05	Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Perusahaan Ekspedisi PT. Jalur Nugraha Ekakurir/JNE Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang gugatannya diajukan dua Karyawan tetap yang bernama Jamaludin dan Nanda Setiawan masalah ini berawal dari barang pengiriman elektronik dan sperpat hilang karena ditiptikan, penggugat menggugat ke Mahkamah Agung sebagai karyawan tetap tidak mendapatkan haknya sebagai karyawan. Namun tergugat membuat alasan penggugat juga diduga melakukan tindak pencuriankarung dan perbuatan para penggugat tersebut diberikan sanksi Pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak sesuai dengan Pasal 36 Peraturan Perusahaan. Pasal 170 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Menyatakan Pembentukan UU Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja tidak mempunyai ketentuan hukum yang mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 tahun sejak putusan ini diucapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative dan yuridis empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan studi lapangan. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Dalam penulisan akan membahas dari sudut pandang Hukum Tenaga Kerja dan Undang-Undang Cipta Kerja.
Kata kunci: <i>Hukum Pemberatan; Hak Ketenagakerjaan; Undang-Undang Cipta Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) bahwa negara Indonesia adalah negara hukum, maka segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk di dalam hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial. Hukum Ketenagakerjaan menurut (Surya, 2018)

diartikan "sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah". Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru

dan atau mempertahankan/memajukan usaha-usaha yang telah ada. "Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk dapat melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan" (Dewi Suwantari, 2018).

Sehingga setiap individu tersebut harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan. "Tujuan seseorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". "Karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah". Hukum ketenagakerjaan dalam arti luas tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dibawah pimpinan pengusaha, tetapi juga pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri. Hubungan kerja tersebut diatur di dalam hukum ketenagakerjaan yang mana jika melihat pendapat Abdul Khakim, tujuan dari hukum ketenagakerjaan tersebut adalah untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Selanjutnya (Agung, A., Sari, A. P., Dewi Dan I, S. L., & Arthanaya, 2020), mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan

yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Hubungan kerja baik yang memiliki perjanjian kerja tertulis maupun dalam bentuk lisan, tetap didasarkan kepada terpenuhinya unsur-unsur yang dibutuhkan oleh kedua pihak. Unsur-unsur dimaksud meliputi upah yang sesuai, fasilitas kerja yang memadai dan suasana kerja yang nyaman untuk para pekerja/buruh. Sementara pihak perusahaan/pengusaha ataupun majikan mengharapkan tingginya produktivitas para pekerja agar target yang diinginkan dapat dicapai sesuai waktu yang ditentukan, oleh karena di dalam dunia kerja, dibutuhkan sumberdaya berkualitas untuk menunjang produktivitas, baik dalam perusahaan penghasil barang maupun jasa (Syah et al., 2022)(Di & Indonesia, 2020; Esia, 2008; Hadi, 2019; Syah et al., 2022).

Kesesuaian antara sumberdaya yang dibutuhkan perusahaan dan sumberdaya yang tersedia serta melihat kepada kondisi hubungan industrial yang didalamnya terdapat unsur hak dan kewajiban antara kedua belah pihak sering menjadi permasalahan yang berujung pada berakhirnya perjanjian kerja atau kontrak kerja. Berakhirnya hubungan kerja tersebut bila dilakukan oleh pekerja/buruh maka disebut dengan pengunduran diri, sedangkan jika pengusaha yang melakukan tindakan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja. Tidak tertutup kemungkinan pula bagi pekerja/buruh untuk meminta pemutusan hubungan kerja. Demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan antara perusahaan/pengusaha, pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengganti Undang-Undang No. 21 Tahun 1954, dimana tujuan dari hukum ketenagakerjaan ini adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal tanpa mengesampingkan hak-haknya sebagai makhluk sosial, mewujudkan kesempatan kerja yang lebih luas dengan fasilitas yang memadai, memberikan perlindungan kepada pekerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Namun, kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menimbulkan penolakan dari masyarakat terhadap pasal-pasal tertentu. Pasal 158 tentang pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat dianggap bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, oleh karena Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut bersikap diskriminatif secara hukum dan tidak berkeadilan karena tidak adanya

proses hukum atas kesalahan berat yang dilakukan, sehingga tidak menjunjung azas praduga tidak bersalah.

Sebenarnya substansi Pasal 158 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah tercantum di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bab III mengenai Perikatan. Pasal 1603 dalam KUHPerdata (Burgelijk Wetboek) yang merupakan cikal bakal terbentuknya Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003; Penolakan terhadap Pasal 158 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dilakukan dengan pengajuan permohonan pengujian atas Undang-Undang Dasar 1945 melalui Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yaitu dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 (Surya, 2018)(Ariana, 2016; Choirunisa, 2018; Florentina et al., 2022; Surya, 2018). Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat dianggap oleh para pemohon bertentangan dengan 5 pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 karena telah bersifat diskriminatif secara hukum, dimana menurut para pemohon ketentuan pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut telah melanggar prinsip-prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) dan kesamaan di depan hukumnya sebagaimana dijamin lewat Undang-Undang Dasar 1945.

Di dalam pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kesalahan berat tersebut harus didukung bukti:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Namun para pemohon berpendapat isi daripada ketentuan pasal 158 ayat (2) tersebut tidak dapat dijadikan pegangan. Menurut mereka seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang ditentukan Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana dimana disebutkan bahwa perlu untuk mengadakan undang-undang tentang hukum acara pidana untuk melaksanakan peradilan bagi pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan Mahkamah Agung dengan mengatur hak serta kewajiban bagi mereka yang ada dalam

proses pidana, sehingga dengan demikian dasar utama negara hukum dapat ditegakkan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam bentuk penelitian yuridis normative yaitu penelitian yang menekankan pada penggunaan norma-norma hukum secara tertulis serta didukung hasil wawancara dengan narasumber dan juga informan. Penelitian ini menggunakan tipe kualitatif, yaitu penelitian ini mencari kebenaran sejati, oleh sebab itu penelitian kualitatif berusaha menemukan gejala-gejala hukum yang berkembang disuatu komunitas masyarakat. Adapun jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis data yaitu:

1. Bahan hukum primer:
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan atau melaksanakan penelitian secara lebih baik atau lebih lengkap;
 - c) Undang-undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020;
 - d) Undang-undang Dasar 1945;
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain:
 - a) Literatur dan buku-buku yang memiliki kaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini;
 - b) Makalah, hasil penelitian, hasil-hasil pertemuan ilmiah.
 - c) Berbagai artikel baik dari media cetak ataupun elektronik.
3. Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, antara lain kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus Inggris- Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta barat. Dengan melakukan penelitian dilokasi ini penulis berharap dapat memperoleh data yang akurat sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang obyektif yang berkaitan dengan obyek penelitian. Adapun pertimbangan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena sesuai dengan tujuan penelitian tesis yaitu mengetahui tentang penetapan Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Ptk. dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau Dari Kepastian Hukum" Pt. Jalur Nugraha Ekakurir /JNE".

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam bentuk penelitian yuridis normative yaitu penelitian yang menekankan pada penggunaan norma-norma hukum secara tertulis serta didukung hasil wawancara dengan narasumber dan infoman. Penelitian ini menggunakan tipe kualitatif, yaitu penelitian ini mencari kebenaran sejati, oleh sebab itu penelitian kualitatif berusaha menemukan gejala-gejala hukum yang berkembang disuatu komunitas masyarakat. Adapun jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis data yaitu:

1. Bahan hukum primer:
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menambah kemampuan para ilmuwan untuk mengadakan atau melaksanakan penelitian secara lebih baik atau lebih lengkap;
 - c) Undang-undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020;
 - d) Undang-undang Dasar 1945;
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain:
 - a) Literatur dan buku-buku yang memiliki kaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini;
 - b) Makalah, hasil penelitian, hasil-hasil pertemuan ilmiah.
 - c) Berbagai artikel baik dari media cetak ataupun elektronik.
3. Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, antara lain kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus Inggris-Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta barat. Dengan melakukan penelitian dilokasi ini penulis berharap dapat memperoleh data yang akurat sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang obyektif yang berkaitan dengan obyek penelitian. Adapun pertimbangan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena sesuai dengan tujuan penelitian tesis yaitu mengetahui tentang penetapan Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Ptk. dalam Pemutu-

san Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau Dari Kepastian Hukum” Pt. Jalur Nugraha Ekakurir /JNE”.

B. Pembahasan

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

1. JAMALUDIN PENGGUGAT I
2. NANDA SETIAWAN, PENGGUGAT II
3. EFFENDY. Y, SH, PARA PENGGUGAT

PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR, Cabang Kalimantan Barat, TERGUGAT; Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak; Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan; Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 19 Agustus 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 20 September 2019 dalam Register Nomor Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat pernah bekerja ditempat Tergugat dengan perincian:
 - a) Penggugat I mulai kerja tanggal 21 Desember 2012 dengan masa percobaan sebagai Rider Dilevery kemudian pada tanggal 21 Maret 2013 diangkat menjadi karyawan tetap menerima upah perbulan sebesar Rp.1.742.524,- (satu juta tujuh ratus empat puluh dua ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), sesuai dengan perjanjian kerja Nomor: 2517/PKHC/JNE/XII/2012 tanggal 21 Desember 2012 .
 - b) Penggugat II mulai kerja tanggal 13 Januari 2011 kemudian pada tanggal 24 Desember 2012 baru diangkat menjadi karyawan tetap dengan posisi jabatannya sebagai Rider Dilevery Cabang Pontianak menerima upah perbulan sebesar Rp.1.742.524,- (satu juta tujuh ratus empat puluh dua ribu lima ratus dua puluh empat rupiah), sesuai dengan perjanjian kerja Nomor: 1564/SK-DIR/JNE/XII/2012 tanggal 21 Desember 2012 Tentang Pengangkatan Karyawan Tetap;

2. Bahwa kemudian pada tanggal 21 April 2014 Penggugat I di mutasikan secara internal guna melaksanakan tugas dan pekerjaan sebagai staff Admin inbound Cabang Pontianak dikarenakan Penggugat I dipandang berkelakuan baik yang didasarkan atas pengamatan dan penelitian dari Tergugat, kemudian Penggugat I dimutasikan kembali oleh Tergugat dengan Kutipan Surat Keputusan Nomor: 098/SK-Dir/JNE.Expe-HC/P.I/IX/ 2016 Tentang Promosi saudara Jamaludin sebagai Koordinator Inbound Siang Cabang Pontianak tanggal 21 Desember 2016 dan gaji/upah disesuaikan menjadi sebesar Rp.3.756.717 (tiga juta tujuh ratus lima puluh enam ribu tujuh Ratus tujuh rupiah), perbulan sedangkan Penggugat II setelah diangkat menjadi Rider Dilevery Cabang Pontianak kemudian dipindahkan menjadi staff Inbound dan terakhir menjadi Koordinator Rider dan juga Driver Inbound dengan menerima upah gaji terakhir sebesar Rp.3.753.937 (tiga juta tujuh ratus lima puluh tiga ribu sembilan ratus tiga puluh tujuh rupiah) perbulan dan hal tersebut telah dibenarkan oleh Tergugat didalam anjuran yang dibuat oleh mediator hubungan industrial Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya tanggal 27 Mei 2019;
3. Bahwa dengan melihat poin 1 dan 2 tersebut diatas hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja waktu tidak tertentu/PKWTT atau pekerja tetap;
4. Bahwa kemudian pada tanggal 16 Maret 2019 Tergugat telah melakukan pengakhiran hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat telah lalai melakukan pekerjaannya sebagai koordinator yaitu meminta untuk dapat melakukan Dilevery pada barang OBC yang berisikan 6 (enam) unit HP merk Samsung J 4 dari karyawan freelance atas nama M. Hardian Akbar yang mengakibatkan barang OBC tersebut salah antar dan dinyatakan hilang sehingga Tergugat mengalami kerugian sebesar Rp.12.000.000,- (dua belas juta rupiah) dan Para Penggugat juga diduga melakukan tindakan pencurian karung dan perbuatan Para Penggugat tersebut dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sesuai dengan pasal 36 Peraturan Perusahaan ;
5. Bahwa apa yang dijadikan alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat adalah tindakan yang tidak didasari fakta hukum sebab pada tanggal 4 November 2018 Para Penggugat melakukan dilevery kiriman Drop poin untuk daerah jalan Gusti Hamzah Nomor 35 JNE Cabang Pontianak, pada hari tersebut driver atas nama Hardian Akbar menitipkan kiriman dengan alamat PT. NEC Jalan Danau Sentarum Gg. Nurhadi 1 Nomor 5 (sparepart 10 Kg Packing kayu service OBC), dan atas nama Imam Jalan Wonobaru Gg. Wonodadi 3 Nomor 6 (HP J4 10 kg packing Kayu service OBC);
6. Bahwa kemudian pada tanggal 14 November 2018 Para Penggugat mendapatkan info dari petugas Customer Service yang bernama Hendrik bahwa kiriman atas nama Imam belum diterima sehingga Para Penggugat melakukan Cros cek ke alamat PT. NEC dikarenakan Para Penggugat baru menyadari bahwa pada hari tersebut Para Penggugat melakukan Dilivery hanya ke alamat tersebut kemudian Para Penggugat mendatangi alamat PT. NEC ternyata telah terjadi salah antar dan Para Penggugat berulang kali menanyakan kepada PT NEC;
7. Bahwa kemudian pada tanggal 3 Desember 2018 Para Penggugat diminta untuk membuat kronologis kiriman salah antar tersebut dihadapan HRD JNE Pontianak dan Para Penggugat mengakui perihal tersebut dan tidak melakukan tanda tangan serah terima kiriman dan Para Penggugat tidak ada melakukan penggelapan kiriman seperti yang disangkakan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dan Para Penggugat diminta oleh Tergugat untuk membuat surat pernyataan atas salah antar tersebut secara tertulis dan mengganti kerugian atas salah antar tersebut dan hal tersebut tidak dipertimbangkan oleh tergugat;
8. Bahwa atas hal tersebut Para Penggugat tidak pernah menerima surat peringatan baik secara lisan maupun secara tertulis dari Tergugat dan Tergugat pada tanggal 16 Maret 2019 telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja padahal didalam peraturan perusahaan Tahun 2017-2019 BAB XIV Tentang Penyelesaian Keluhan dan Masalah Karyawan dalam pasal 50 ayat (5) disebutkan "diwajibkan bagi semua Pihak bila menghadapi suatu masalah agar diselesai-

kan dengan jalan musyawarah untuk dapat mencapai mufakat" akan tetapi hal tersebut tidak dilakukan Tergugat padahal Para Penggugat telah membuat surat pernyataan mengakui salah antar dan bersedia mengganti rugi atas kekeliruan tersebut;

9. Bahwa didalam surat Keputusan Pengakhiran Hubungan Kerja yang dibuat Tergugat kepada Para Penggugat pada poin 2 pertimbangan surat keputusan tersebut adalah tidak didasari bukti hukum dan cenderung bertentangan dengan hukum dan hal tersebut merupakan alasan yang dipolitisir oleh Tergugat untuk melakukan Pemutusan hubungan kerja oleh karena sampai dengan saat ini tidak ada bukti hukum berupa keputusan pengadilan yang menyatakan bahwa Para Penggugat telah melakukan tindak pidana pencurian dan alasan Tergugat yang demikian haruslah dipandang sebagai alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari kepada fakta hukum yang akibatnya telah merugikan Para Penggugat, oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat telah bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat (3) yang menyatakan "dalam hal perundingan sebagaimana pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";
10. Bahwa apa yang dilakukan Tergugat berupa pengakhiran hubungan kerja dengan Para Penggugat dengan membuat surat keputusan Nomor: 009/HC-IR/JNE/PHK/III/2019, Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja sdr Jamaludin departemen Pontianak dan surat keputusan Nomor: 010/HCIR/JNE/PHK/III/ 2019, Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja sdr Nanda Setiawan departemen Pontianak yang kesemuanya tertanggal 16 Maret 2019, adalah batal demi hukum oleh karena telah bertentangan dengan pasal 151 ayat (3) dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa kemudian atas surat Tergugat tersebut surat keputusan Nomor: 009/HC-IR/JNE/PHK/III/2019, Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja sdr Jamaludin departemen Pontianak dan surat keputusan Nomor: 010/HCIR/JNE/PHK/III/2019, Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja sdr Nanda Setiawan departemen Pontianak yang kesemuanya tertanggal 18 Maret 2019 kemudian pada tanggal 18 Maret 2019 Para Penggugat menyampaikan surat kemediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Kubu Raya menyampaikan perihal pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
12. Bahwa kemudian atas laporan tersebut kemudian Para Penggugat dipanggil masing-masing pada tanggal 25 Maret 2019 dan 9 April 2019 untuk dapat didengar dihadapan mediator dan Para Penggugat telah menyampaikan kronologis persoalan yang sebenarnya dihadapan mediator dan Tergugat juga menyampaikan hal yang sama yang kemudian tidak terjadi kesepakatan dan mediator membuat anjuran pada tanggal 27 Mei 2019 dalam suratnya Nomor: 560/961/Disnakertrans-B.2;
13. Bahwa sampai dengan batas waktu yang ditentukan di dalam anjuran yang dikeluarkan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya Nomor: 560/961/Disnakertrans-B.2 yaitu 10 hari kerja pihak Tergugat tidak memberikan jawaban atas anjuran tersebut dengan demikian pihak Tergugat dianggap menolak anjuran Tergugat dengan sengaja telah tidak beritikad baik untuk menyelesaikan persoalan tersebut;
14. Bahwa dengan melihat uraian tersebut diatas nyata-nyata Tergugat telah melanggar Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat (3);
15. Bahwa selain dari pada itu tindakan Tergugat yang memberhentikan Penggugat sesuai dengan surat surat keputusan Nomor: 009/HCIR/JNE/PHK/III/2019, Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja sdr Jamaludin departemen Pontianak dan surat keputusan Nomor: 010/HC-IR/JNE/PHK/III/2019, Tentang Pengakhiran Hubungan Kerja sdr Nanda Setiawan departemen Pontianak yang kesemuanya tertanggal 18 Maret 2019 adalah bertentangan dengan hukum Ketenagakerjaan oleh karena didalam surat keputusan tersebut pada

- pertimbangan poin 2 Para Penggugat sampai dengan saat ini belum ada putusan Pengadilan yang menyatakan Para Penggugat melakukan tindak pidana pencurian;
16. Bahwa tindakan Tergugat yang memberhentikan Para Penggugat tanpa alasan yang ditentukan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan adalah Perbuatan Hukum yang sepihak dan cenderung melanggar hukum oleh karena tidak adanya izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak yang nyata-nyata telah merugikan kepentingan hukum Para Penggugat maka oleh karena itu adalah wajar dan patut apabila Para Penggugat meminta ganti rugi dalam bentuk uang pesangon sebagaimana juga diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan pasal 163 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diperincikan sebagai berikut :
- 1) Penggugat I, dengan masa kerja 7 tahun;
 - 1) Uang pesangon = $8 \times 2 \times \text{Rp } 3.756.717 = \text{Rp } 60.107.472$,
 - 2) Uang Penghargaan masa kerja = $3 \times \text{Rp } 3.756.717 = 11.270.151$,
 - 3) Uang Pengobatan perumahan 15 % x Rp 71.377.623 = Rp 10.706.643
Jumlah keseluruhan Rp.82.048.266,-
(Delapan Puluh Dua Juta Empat Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Enam puluh Enam Rupiah);
 - 2) Penggugat II, dengan masa kerja 7 Tahun;
 - 1) Uang pesangon = $8 \times 2 \times \text{Rp } 3.753.937 = \text{Rp } 60.062.992$,
 - 2) Uang Penghargaan masa kerja = $3 \times \text{Rp } 3.753.937 = 11.261.812$,
 - 3) Uang Pengobatan perumahan 15 % x Rp 71.323.803 = Rp 10.698.720
Jumlah keseluruhan Rp.82.022.523,-
(Delapan Puluh Dua Juta dua puluh dua ribu Lima Ratus Dua Puluh Tiga Rupiah);
17. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat sampai dengan saat ini belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak tentang pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, maka hak-hak Penggugat terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, oleh karena sampai dengan saat ini belum ada pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah wajar dan patut Para Penggugat selama proses ini terjadi meminta upah proses menurut hukum selama 24 bulan sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu untuk :
- 1) Penggugat I: Upah Proses: $24 \times \text{Rp } 3.756.717,- = \text{Rp}.90.161.208,-$ (Sembilan puluh juta seratus Enam puluh Satu Ribu Dua Ratus Delapan Rupiah);
 - 2) Penggugat II: Upah Proses: $24 \times \text{Rp } 3.753.397,- = \text{Rp}.90.094.488,-$ (Sembilan puluh juta Sembilan Puluh Empat Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Delapan Rupiah);
18. Bahwa untuk menjamin kewajiban yang harus dibayar Tergugat kepada Para Penggugat, Para Penggugat mohon diletakkan sita jaminan atas harta milik Tergugat yaitu berupa tanah dan bangunan yang terletak di Beralamat di Jl. Gusti Hamzah Nomor: 35 Kelurahan Sungai Jawi, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak (yang dikenal sebagai Kantor JNE);
19. Berdasarkan hal tersebut diatas maka Para Penggugat mohon kepada Yang Mulia Ketua Majelis Hakim Pada Pengadilan Negeri Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk memanggil para pihak dalam suatu hari sidang yang telah di tentukan untuk itu, serta memutus dengan dicatum.
- a) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
 - b) Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
 - c) Menghukum Tergugat untuk membayar hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus apa yang menjadi hak Para Penggugat berupa: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian perumahan dan kesehatan dengan rincian sebagai berikut;
 - 1) Penggugat I, dengan masa kerja 7 tahun;
 - a. Uang pesangon: $8 \times 2 \times \text{Rp } 3.756.717 = \text{Rp}.60.107.472$,

- b. Uang Penghargaan masa kerja: 3 x Rp 3.756.717 = Rp 11.270.151,
- c. Uang Pengobatan perumahan: 15% x Rp 71.377.623 = Rp. 0.706.643

Jumlah keseluruhannya adalah Rp 82.048.266 (Delapan Puluh Dua Juta Delapan puluh empat Ribu Dua Ratus Enam Puluh Enam Rupiah).

- 2) Penggugat II, dengan masa kerja 7 tahun;
 - a. Uang pesangon: 8 x 2 x Rp Rp. 3.753.937 = Rp.60.062.992,
 - b. Uang Penghargaan masa kerja: 3 x Rp 3.753.937 = Rp 11.261.812,
 - c. Uang Pengobatan perumahan: 15% x Rp 71.323.803 = Rp 10.698.720

Jumlah keseluruhannya adalah: Rp.82.022.523 (Delapan Puluh Dua Juta dua puluh dua ribu Lima Ratus Dua Puluh tiga Rupiah).

- d) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah proses Para Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut:
 - 1) Penggugat I: Upah Proses: 6 x Rp.3.756.717 = Rp.22.540.302,- (dua puluh dua juta lima ratus empat puluh ribu tiga ratus dua rupiah).
 - 2) Penggugat II: Upah Proses: 6 x Rp.3.753.397 = Rp.22.520.382,- (dua puluh dua juta lima ratus dua puluh ribu tiga ratus delapan puluh dua rupiah).
- e) Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- f) Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp.341.000,00 (tiga ratus empat puluh satu ribu rupiah).

Demikian diputuskan dalam siding permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Senin, tanggal 9 Desember 2019 oleh kami, Bonny Sanggah, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., dan Prana Jaya, SH, masing- masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Ptk tanggal

23 September 2019, putusan tersebut diucapkan pada hari Senin, tanggal 16 Desember 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Elyanur, Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat maupun Kuasa Tergugat.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Apabila hukum perburuhan otonom dibuat dengan kualitas lebih tinggi dari pada hukum perburuhan heteronom maka yang berlaku adalah hukum perburuhan otonom. Doktrin ini didasarkan atas pemikiran bahwa fungsi dari hukum perburuhan otonom selain mengisi kekosongan hukum yang belum dibuat oleh hukum perburuhan heteronom juga memiliki fungsi sebagai pranata untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Aloysius Uwiyono, mengatakan terdapat 2 (dua) kaidah hukum ketenagakerjaan/perburuhan yakni: Kaidah Otonom dan juga Kaidah Heteronom. Kaidah Otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja.

Jika ada pekerjaan tertentu jenis lainnya yang sifatnya tidak tetap juga dapat dilakukan perjanjian kerja harian dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Batas maksimal waktu kontrak PKWT menjadi lima tahun. Jika melebihi waktu 5 tahun tersebut, maka perusahaan wajib mengubah perjanjian kerja karyawan menjadi PKWTT. Masa kerja karyawan tetap dihitung sejak awal dibuatnya perjanjian kerja berdasarkan PKWT. Untuk karyawan dengan perjanjian kerja harian, jika karyawan telah bekerja 21 hari atau lebih dalam sebulan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka perusahaan harus mengubah perjanjian kerja menjadi PKWTT. Pada PP 35 Tahun 2021, disebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan pekerja uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan.

Mekanisme PHK dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Pada PP tenaga kerja terbaru, ketika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK pada karyawan, perusahaan harus memberitahukan pada

pekerja tersebut paling lambat 14 hari sebelum PHK. Ketika pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan atau probation, surat pemberitahuan tersebut harus disampaikan selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal PHK. Kemudian di PP Nomor 35 T ketika karyawan tidak menolak PHK, perusahaan harus melaporkan status PHK tersebut pada Kementerian Ketenagakerjaan dan atau dinas yang mengurus bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kota atau kabupaten. Jika karyawan yang telah mendapatkan surat PHK menolak untuk di-PHK, ia harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lambat 7 hari setelah menerima surat PHK. Kompensasi atau Pesangon Karyawan Terkait PHK pada PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan dan Perusahaan wajib membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Penghitungannya sendiri sama seperti pada peraturan sebelumnya. Hanya saja pada PP Nomor 35 Tahun 2021 yang terbaru, pemerintah menghapus satu poin pada bagian yang mengganti hak yang seharusnya diterima karyawan yang terkena PHK. Poin yang dimaksud adalah poin ini: Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

B. Saran

Untuk memberikan kemajuan dalam bidang pembangunan hukum di masa sekarang dan yang akan datang, disarankan kepada aparat penegak hukum, mulai dari tingkat kepolisian, kejaksaan, sampai dengan pengadilan, agar memberikan pemahaman yang seluas-luasnya terkait dengan penyelesaian tindak pidana dengan menggunakan upaya diversifikasi kepada masyarakat. Karena pada dasarnya masyarakat tidak paham apa itu PHK Pelanggaran berat. Sehingga mengakibatkan upaya Hukum pidana, Perselisihan Hubungan Industri, dalam lingkup masyarakat dan Pekerja. Disarankan kepada pihak Perusahaan Tersebut untuk dapat meninjau lebih lanjut lagi dan melakukan perbaikan pada Peraturan Perusahaan karena dengan ketidakjelasan peraturan dapat merugikan banyak pihak terutama pihak pekerja. Perbaikan yang diperlukan adalah dengan adanya pembaharuan peraturan yang

mengatur lebih lanjut lagi mengenai kesalahan berat. Seharusnya ditafsirkan lebih baik lagi apakah perjudian termasuk ke dalam kesalahan berat dan sanksinya agar lebih jelas lagi.

Dengan adanya perbaikan dalam Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan, diharapkan di masa yang akan datang tidak akan terjadi lagi kasus serupa di perusahaan ini, sehingga hak-hak para pekerja pun dapat terpenuhi dengan lebih baik, dan juga kesalahan-kesalahan pekerja akan ditanggulangi dengan jelas pula. Disarankan kepada pembuat Peraturan Perundang-undangan untuk dapat meninjau lebih lanjut lagi mengenai peraturan tentang Ketenagakerjaan mengenai pasal 158 yaitu tentang kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, karena dengan adanya putusan MK, maka pasal 158 tersebut menjadi tidak jelas bagi pekerja, maka seharusnya kesalahan berat dari pasal 158 diatur lebih konkrit lagi mengenai sanksinya, dan juga mengenai Hak Asasi Manusia karena dengan adanya perubahan pada Perundang-undangan, maka akan tercipta kepastian hukum yang lebih lagi bagi pihak Perusahaan maupun pihak pekerja. Dengan adanya Undang-Undang yang lebih baik lagi, maka perlindungan kepada para pekerja ataupun perusahaan akan lebih terjamin lagi, terutama akan lebih terjaminnya perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia agar tidak diabaikan lagi oleh semua pihak

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A., Sari, A. P., Dewi Dan I, S. L., & Arthanaya, W. (n. d.). (2020). *Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak. Analogi Hukum, 3*(5), 54.
- Ariana, R. (2016). *TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. 13*, 1–23.
- Choirunisa. (2018). *Erlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/Pdt.Sus/2010) Skripsi. 92*.
- Dewi Suwantari, I. G. A. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*

- Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya*, 6(7), 1-15.
- Di, P., & Indonesia, P. (2020). *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau Volume VII Nomor 1 Januari-Juli 2020 Page 1. VII*, 1-15.
- Esia, U. I. N. D. O. N. (2008). *KARENA KESALAHAN BERAT Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT . TASPEN (Persero) PROGRAM MAGISTER HUKUM EKONOMI Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT . TASPEN (Persero)*.
- Florentina, V., Anggusti, M., & Habeahan, B. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK Studi putusan Nomor 333/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn. *Nommensen Journal of Business Law*, 1(1), 11-12.
- Hadi, A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 53. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v9i2.2285>
- Surya, D. M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh Dengan Dasar Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2(2), 169. <https://doi.org/10.25072/jwv2i2.182>
- Syah, E., Syah, E. H., & Santoso, I. B. (2022). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya Berdasarkan Putusan No. 155/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Bdg. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9(4), 1730-1743. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/5295>