

Pertimbangan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang pada Tahun 2020 dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Mellysa Nofia

email: Mbakmellysa12@gmail.com

Universitas Katholik Soegijapranata

Jl. Pawiyatan Luhur Sel.IV No. 1, Bendan Duwur, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang

ABSTRAK: Kasus pemutusan hubungan kerja di Indonesia dalam hubungan industrial masih sering dijumpai. Seperti yang terjadi di Kota Semarang kasus pemutusan hubungan kerja masih banyak dijumpai. Diketahui berdasarkan web Direktori Putusan Mahkamah Agung jumlah putusan yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang pada tahun 2020 terdapat 18 kasus pemutusan hubungan kerja. Dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Kota Semarang juga terdapat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan berbentuk Badan Usaha Milik Negara. Bahwa perusahaan BUMN merupakan perusahaan milik negara dan tujuan dari pendirian BUMN adalah untuk kesejahteraan masyarakat dan pembangunan ekonomi nasional yang masih belum optimal, maka dilihat dari tujuan pendirian BUMN secara tidak langsung orang yang bekerja di perusahaan BUMN terjaminnya kesejahteraan.

Dalam hubungan kerja di manapun berada seperti pada perusahaan BUMN tidak selalu berjalan dengan harmonis, pasti terdapat perselisihan yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun perusahaan BUMN merupakan perusahaan yang didirikan oleh negara maka sebisa mungkin perusahaan BUMN dapat menjadi contoh bagi perusahaan swasta dalam memperlakukan pekerjanya dengan baik dan juga mensejahterakan, menjamin kepastian bagi pekerjanya.

Adapun metode penelitian ini secara bersifat kualitatif dengan pendekatan yuridis normaif. Pada penelitian sumber informasi yang digunakan berupa data primer melalui penelitian langsung ke lapangan dengan cara mewawancarai hakim PHI, dan studi kepustakaan terkait dengan penelitian digunakan sebagai sumber data sekunder.

Penelitian ini dikhususkan untuk hal yang berkaitan dengan penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN yang diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang, pertimbangan hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan BUMN dan pemenuhan hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dalam putusan PHI Semarang. Bahwa pertimbangan hakim sangat penting untuk seorang hakim dalam mengambil keputusan untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan dapat memberikan rasa keadilan, kemanfaatan, dan kepastian.

Kata Kunci: pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial, pertimbangan hakim, Hak pekerja.

ABSTRACT: *Cases of layoffs in Indonesia in industrial relations are still frequently encountered. As happened in the city of Semarang, there are still many cases of layoffs. Based on the Supreme Court Decision Directory website, the number of decisions in the Semarang City Industrial Relations Court in 2020 was 18 cases of termination of employment. In the Industrial Relations Court in Semarang City there were also layoffs that occurred in companies in the form of State-Owned Enterprises. Whereas state-owned companies are state-owned companies and the aim of establishing state-owned companies is for the welfare of society and national economic development which is still not optimal, then seen from the aim of establishing state-owned companies, it is implied that people who work in state-owned companies are guaranteed welfare.*

In working relationships wherever they are, such as in state-owned companies, they do not always run harmoniously, there are bound to be disputes which can result

in layoffs. However, state-owned companies are companies founded by the state, so as much as possible state-owned companies can be an example for private companies in treating their workers well and providing prosperity, guaranteeing certainty for their workers.

This research method is qualitative with a normative juridical approach. In the research, the source of information used is primary data through direct research in the field by interviewing PHI judges, and literature studies related to the research are used as secondary data sources.

This research is devoted to matters relating to the causes of layoffs at state-owned companies which were decided at the Semarang City Industrial Relations Court, the judge's considerations in deciding cases of layoffs that occurred at state-owned companies and the fulfillment of workers' rights due to layoffs in the PHI Semarang decision. That the judge's consideration is very important for a judge in making decisions to be able to resolve disputes that occur by providing a sense of justice, benefit and certainty.

Keywords: *layoffs, Industrial Relations Court, judge's considerations, workers' rights*

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia adalah negara hukum hal ini dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia termasuk negara hukum. Maka masyarakat Indonesia dalam bekerja telah dilindungi oleh pemerintah karena pekerja merupakan pihak yang lemah perlu adanya perlindungan sesuai dengan kedudukan harkat dan martabat mereka¹ Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah yaitu dengan memberlakukan peraturan perundang undangan yang mengatur dalam hubungan kerja.

Perlindungan bagi pekerja ini juga telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyatakan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 5-6

bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum selama bekerja serta berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak atau sama di hadapan hukum dalam hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi dan hal ini merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan pengusaha. Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 menyatakan bahwa negara bertanggung jawab tidak hanya untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, tetapi juga harus memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Memajukan kesejahteraan umum yaitu dengan memberikan perlindungan kepada masyarakat Indonesia tanpa ada diskriminasi. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur dalam hubungan kerja ini maka dapat terwujudnya hubungan kerja yang harmonis di antara pekerja dan pengusaha atau serikat pekerja atau antara pemerintah guna mewujudkan kesejahteraan bersama.²

Namun, dalam hubungan kerja tidak selalu berjalan dengan harmonis, dalam hubungan kerja pasti muncul perselisihan yang dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan. Perselisihan yang terjadi tidak dapat terselesaikan dengan baik mengakibatkan bisa terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja ini secara tidak langsung kehilangan sumber penghasilan pekerja. Dalam UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang telah tertera dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarinya maka hal ini harus dapat dilakukan perundingan terlebih dahulu sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Apabila perundingan tidak mendapatkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja

²Joko Ismono, 2018, "Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan", Volume 2 Issue 1, March 2018 hlm. 366

hanya dapat dilakukan dengan mendapatkan ketetapan dari lembaga yang berwenang yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus pemutusan hubungan kerja di Indonesia dalam hubungan industrial masih sering dijumpai. Seperti yang terjadi di Kota Semarang kasus pemutusan hubungan kerja masih banyak dijumpai. Diketahui berdasarkan web Direktori Putusan Mahkamah Agung jumlah putusan yang ada di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang pada tahun 2020 terdapat 18 kasus pemutusan hubungan kerja.³ Dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Kota Semarang juga terdapat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada perusahaan berbentuk Badan Usaha Milik Negara (selanjutnya disebut sebagai BUMN). Perusahaan BUMN merupakan perusahaan yang didirikan oleh negara dengan tujuan pendiriannya adalah untuk kesejahteraan masyarakat dan pembangunan ekonomi nasional yang masih belum optimal, maka dilihat dari tujuan pendirian BUMN secara tidak langsung orang yang bekerja di perusahaan BUMN terjaminnya kesejahteraan.

Namun dalam hubungan kerja di manapun berada seperti pada perusahaan BUMN pasti tidak selalu berjalan harmonis, pasti terdapat perselisihan yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun perusahaan BUMN merupakan perusahaan yang didirikan oleh negara maka sebisa mungkin perusahaan BUMN dapat menjadi contoh bagi perusahaan swasta dalam memperlakukan pekerjanya dengan baik dan juga mensejahterakan, menjamin kepastian bagi pekerjanya. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN, maka haruslah sesuai dengan ketentuan Pasal 150 UU Ketenagakerjaan, dan tunduk pada ketentuan lainnya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pertimbangan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang Pada Tahun 2020 Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja di BUMN”**. Peneliti ingin melakukan penelitian dengan menganalisis pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang dengan fokus pada

³ <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/> di akses tanggal 10 Desember 2022.

penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja yang terjadi di BUMN dan pemenuhan hak pekerja dalam perkara pemutusan hubungan kerja di BUMN yang diputus Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penyebab terjadinya perkara pemutusan hubungan kerja di perusahaan BUMN dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang?
2. Bagaimana pertimbangan hukum dan amar putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang dalam perkara pemutusan hubungan kerja di perusahaan BUMN?
3. Bagaimana pemenuhan hak pekerja dalam perkara pemutusan hubungan kerja di BUMN pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang?

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka metode pendekatan yang digunakan adalah dengan menggunakan metode pendekatan studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian yang dilakukan fokus terhadap suatu kasus tertentu untuk dianalisis secara cermat. Pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Cara pendekatan tersebut dapat digabung sehingga dalam suatu penelitian hukum normatif dapat saja mempergunakan dua pendekatan atau lebih yang sesuai

dalam penulisan ini. Pendekatan jenis ini biasanya digunakan mengenai kasus-kasus yang telah mendapat putusan.⁴

Dalam penelitian ini, Penulis melakukan analisa dengan menggunakan data yang penulis dapatkan melalui studi kepustakaan. Penulis menggunakan data yang berasal dari peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang tahun 2020, serta didukung oleh data lainnya yang berasal dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan bahan dari internet yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis bahas di dalam penulisan ini.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis dimana dalam proses penelitian ini melakukan analisis terhadap pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang dalam perkara pemutusan hubungan kerja di BUMN. Pada penelitian ini berfokus mengkaji putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Semarang dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja pada BUMN tahun 2020 guna mengetahui penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN, mengetahui pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan pada perusahaan BUMN yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang, dan mengetahui pemenuhan hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada BUMN di kota Semarang. Demikian karena data penelitian yang adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang di mana ketiga bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif.

⁴ Johni Ibrahim, 2007, *“Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif”*, cet. III, (Bayumedia Publishing: Malang), hlm. 321

3. Objek Penelitian

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang tentang pemutusan hubungan kerja di BUMN pada tahun 2020. Pada tahun 2020 terdapat 3 (tiga) putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang dalam perkara pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN yaitu:

- a. Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg
- b. Putusan Nomor 28 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg
- c. Putusan Nomor 24 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan berbagai macam buku-buku dan literatur, serta data artikel yang diambil berasal dari media internet yang berkaitan dengan objek yang diteliti dalam penulisan hukum ini yaitu tentang pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Semarang pada pemutusan hubungan kerja di BUMN.⁵

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang yaitu Bapak Anton Catur Sulistyو. Wawancara yang dilakukan ini guna memperkuat analisa Penulis dalam penelitian ini.

⁵ Purwono, "Studi Kepustakaan", Perpustakaan Utama UGM, hlm. 66
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Documents/25-53-1-SM.pdf>

b. Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan studi Pustaka yang diperoleh dari literatur, perundang-undangan, pendapat ahli, dan sebagainya.

Sumber data sekunder tersebut meliputi:

1) Bahan Hukum Primer:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (1) dan (2).

b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) Pasal 1313, Pasal 1320, Pasal 1338 tentang perjanjian.

c) Herziene Indonesisch Reglement (H.I.R).

d) Rechtreglement voor de Buitengewesten (R.Bg).

e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

g) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

h) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku literatur yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan, dan hasil penelitian sebelumnya karya ilmiah para sarjana yang berkaitan dengan penelitian ini.

3) Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang sebagai pelengkap dari bahan hukum primer dan sekunder.

5. Metode Pengolahan Data dan Penyajian Data

Pengolahan data yang diperoleh berasal dari studi kepustakaan, data tersebut akan diolah dan disusun secara sistematis sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data secara kualitatif ini menggabungkan sumber semua informasi yang kemudian disusun dalam suatu bentuk yang selaras dengan penelitian ini dan sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi. Penulis akan memilih data yang relevan untuk dianalisis dan dilakukan proses editing disusun menjadi laporan penelitian.⁶

6. Metode Analisa Data

Analisis data merupakan suatu upaya mencari dan menata suatu catatan secara sistematis catatan dari hasil observasi, wawancara, dan lainnya yang berguna untuk membantu meningkatkan pemahaman dalam penelitian ini berdasarkan kasus yang diteliti sebagai temuan bagi orang lain.⁷ Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sehingga data yang akan didapat dianalisis berdasarkan teori hukum, asas hukum dan peraturan perundang-undangan sesuai dengan topik penelitian ini.

PEMBAHASAN

A. Penyebab terjadinya perkara pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang

Penyebab pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena berbagai hal, seperti pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan yang bertentangan dalam perjanjian kerja, PKB, dan undang-undang, atau bisa terjadi karena perusahaan melakukan efisiensi. Pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak melainkan harus ada aturannya, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka wajib

⁶ Ahmad Rijali, *Analisis Data Kualitatif*, Vol. 17 No. 33, Januari – Juni 2018, hlm 94.

⁷ Ibid.hlm. 82.

dirundingkan terlebih dahulu antara pekerja dan pengusaha/serikat pekerja. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja hanya bisa dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada 3 (tiga) putusan PHI Semarang yang telah dipaparkan di atas yaitu pekerja melakukan pelanggaran yang bertentangan dalam PKB maupun Peraturan Perusahaan, sehingga dapat dikenakan sanksi pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam PKB dan peraturan perusahaan yang berlaku. Biasanya orang yang bekerja di perusahaan BUMN tidak mau di pemutusan hubungan kerja, karena orang yang bekerja di perusahaan BUMN pasti terjamin kesejahteraannya dan mendapatkan fasilitas yang memadai. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN pekerja biasanya akan menuntut kompensasi yang lebih dari ketentuan yang berlaku. Hal ini juga yang sering menjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan dalam pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja.⁸ Maka selanjutnya akan dibahas mengenai penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di perusahaan BUMN pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang.

1. Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg

Dalam putusan ini penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, kantor cabang Kebumen yaitu pekerja terindikasi melakukan pelanggaran disiplin (fraud) dan pelanggaran lainnya yang diatur dalam PKB 2019 – 2021. Atas indikasi pelanggaran yang dilakukan pekerja, Bank BRI cabang Kebumen membentuk tim pemeriksaan untuk memeriksa apa yang sebenarnya terjadi. Setelah dilakukan pemeriksaan ditemukan fakta bahwa terdapat enam pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yaitu:

⁸ Wawancara dengan Bapak Anton Catur Sulistyono, Hakim Ad-Hoc PHI pada PN Kota Semarang pada Rabu 21 Juni 2023 pukul 09.00 WIB

- 1) Keterlambatan setoran kredit/pembiayaan tanpa alasan yang jelas.
- 2) Menawarkan pinjaman/pembiayaan fiktif dan atau topengan dan atau tampilan.
- 3) Penyalahgunaan sebagian atau seluruh setoran kredit/pembiayaan baik untuk kepentingan pribadi dan atau orang lain.
- 4) Menerima uang atau yang disetarakan, hadiah, atau pemberian dari pihak ketiga yang berkaitan dengan pekerjaan di bidang perkreditan/pembiayaan.
- 5) Memanipulasi kepentingan pribadi dan atau menyalahgunakan dan atau orang tanda lain setoran dan atau tanda penarikan simpanan nasabah.
- 6) Pembukaan rekening simpanan fiktif.

Pelanggaran disiplin (*fraud*) yang dilakukan pekerja di atas, juga telah bertentangan dengan surat keputusan direksi BRI Nokep: S. 106-DIR/DMR/05/2012 tertanggal 31 Mei 2012 tentang Strategi Anti Fraud PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dalam surat keputusan direksi BRI tentang strategi anti fraud tersebut disebutkan secara tegas bahwa direksi tidak akan memberikan toleransi pada setiap bentuk fraud baik yang berasal dari internal maupun eksternal BRI.

Menurut PKB yang telah terdaftar Nomor KEP.013/PHIJSK-PK/PKB/I/2020 tanggal 15 Januari 2020, pelanggaran disiplin (*fraud*) yang dilakukan pekerja telah melanggar Pasal 38 ayat (1) huruf d, f, g dan k. Berdasarkan surat keputusan Nokep : S.152-DIR/SDM/05/2009 tanggal 11 Mei 2009 tentang Peraturan Disiplin, perbuatan pekerja tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran fundamental dengan kriteria pelanggaran yang terpenuhi yaitu pelanggaran kewenangan, kesengajaan dan financial, dengan ancaman hukuman disiplin sesuai Pasal 14 jo. Pasal 10 huruf c berupa pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin dilakukan pembahasan pada forum penyelesaian kasus

pelanggaran di BRI Kanwil Yogyakarta yang secara struktural membawahi BRI Kanca Kebumen. Hasil pembahasan forum tersebut, BRI Kanwil Yogyakarta menerbitkan surat yang pada intinya menyatakan bahwa pekerja dikenakan hukuman disiplin berupa pemutusan hubungan kerja.

2. Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada Putusan Nomor 28 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg

Dalam putusan ini penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada perusahaan PT Virama Karya (Persero) kantor cabang Semarang yaitu perusahaan sedang melakukan efisiensi akibat covid-19 yang mengakibatkan perusahaan sepi proyek. Hal ini dibuktikan dengan surat jawaban perusahaan yang diajukan oleh Drs. Indro Soelistyo. Dalam surat jawaban tersebut isinya menyatakan bahwa PT Virama Karya (Persero) dengan kondisi keuangan saat ini sudah tidak sanggup mempekerjakan Drs. Indro Soelistyo dengan honorarium sebesar Rp. 4.750.000,- (empat juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dan perusahaan hanya bisa memberikan honorarium sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) dan jangka waktu paling lama selama 3 (tiga) bulan. Apabila Drs. Indro Soelistyo menyetujui penyesuaian honorarium tersebut maka akan dilakukan perjanjian kerjasama yang baru.

Berdasarkan keterangan saksi yang diajukan oleh pekerja di persidangan yaitu saksi 1 Sdr. Komdori yang menyatakan sampai sekarang PT Virama Karya (Persero) cabang Semarang masih ada proyek yang dikerjakan namun dengan kondisi pandemi covid maka ada efisiensi di tenaga kerjanya. Hal tersebut karena saksi pernah dipanggil dan dijelaskan kalau nanti ada proyek akan dipanggil lagi untuk dipekerjakan kembali. Berdasarkan keterangan saksi 2 yaitu Sdr. Suwanto menyatakan bahwa perusahaan masih ada proyek yang masih berjalan sampai sekarang ini, namun karena ada pandemi covid sehingga sempat terganggu kegiatan kerja dan

perekonomian di PT Virama Karya (Persero) baik pusat maupun di tingkat cabang.

Bahkan perusahaan sendiri menjelaskan dalam putusan tersebut menyatakan jika perusahaan terdampak covid-19 dan PT Virama Karya diatas 90 % APBN. Hal ini jelas terjadi pemotongan anggaran. Saksi yang diajukan oleh perusahaan di persidangan yaitu Sdr. Ir. Sentot Purboseno, menyatakan bahwa saat ini masih ada proyek yang berjalan, namun karena ada pandemi covid sehingga sempat terganggu kegiatan kerja dan perekonomian di PT Virama Karya (Persero) baik pusat maupun di tingkat cabang. Maka menurut penulis berdasarkan keterangan saksi dalam putusan tersebut jelas bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT Virma Karya yaitu karena perusahaan melakukan efisiensi akibat covid-19.

3. Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada Putusan Nomor 24 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg

Dalam putusan ini penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yaitu Pekerja melanggar peraturan disiplin pegawai yang dimuat dalam PKB PT Bank Mandiri (Persero) Tbk periode 2017-2019. Perusahaan Bank Mandiri melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yaitu Damart Noor Amala karena perusahaan mendapat laporan tentang pegawainya telah menghamili Sdri. TMA namun tidak bersedia bertanggungjawab. Kejadian ini diakui oleh Damart Noor Amala jika ia telah berhubungan berulang kali dengan Sdri. TMA. Bahwa pihak Bank Mandiri menerima bukti dari Sdri. TMA berupa foto pegawainya di kamar kost Sdri. TMA yang bukan istrinya, hal ini diakui sendiri oleh Damart Noor Amala.

Sebagai pegawai seharusnya Damart Noor Amala wajib menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja dan wajib mengetahui, melaksanakan perbuatan yang sesuai dengan visi, misi dan budaya perusahaan, menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Bank. Seluruh

pegawai Bank Mandiri wajib tunduk dan taat pada etika perilaku pegawai dengan menjunjung tinggi kode etik perbankan. Akibat perbuatan tersebut pekerja telah melanggar peraturan disiplin pegawai yang tertuang dalam Standar Pedoman Sumber Daya Manusia (SPSDM) dan PKB 2017-2019.

B. Pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam perkara pemutusan hubungan kerja di BUMN pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang

Dalam proses persidangan hakim akan melakukan pertimbangan hukum secara tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa. Pertimbangan hakim merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam suatu putusan. Bahwa yang menjadi pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja yaitu hakim sebelumnya akan melihat apakah perkara tersebut masuk yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. Selanjutnya hakim akan mempertimbangkan hubungan kerja yang terjalin, dengan siapa pekerja memiliki hubungan kerja karena tidak semua orang yang bekerja memiliki hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja terjalin karena adanya perjanjian kerja dan dalam perjanjian kerja terdapat unsur upah, unsur perintah dan pekerjaan, apabila tidak ada ketiga unsur tersebut maka tidak adanya hubungan kerja yang terjalin.

Setelah hakim mempertimbangkan hubungan kerja, hakim akan mempertimbangkan kapan pekerja mulai di pemutusan hubungan kerja dan apa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini merupakan suatu kesatuan dan berkaitan satu sama lain saat nanti hakim dalam memutus perkara.⁹

1. Pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam perkara Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg
Perkara yang terjadi pada putusan ini majelis hakim dalam amar putusannya mengabulkan gugatan Ade Catur Woibowo untuk sebagian

⁹ Wawancara dengan Bapak Anton Catur Sulisty, Hakim Ad-Hoc PHI pada PN Kota Semarang pada Rabu 21 Juni 2023 pukul 09.00 WIB

yaitu menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Ade Catur Woibowo dan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Kebumen berdasarkan surat keputusan nomor R.025/KC-VII/SDM/01/2020 tentang pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan PKB 2019-2021 dan menolak gugatan Ade Catur Woibowo untuk selain dan selebihnya. Bahwa yang menjadi pertimbangan hakim dalam memutus perkara ini adalah Pekerja terbukti telah melakukan pelanggaran peraturan disiplin yang bertentangan dalam PKB dan peraturan perusahaan Majelis hakim menimbang berdasarkan bukti yang ada dalam persidangan, perbuatan yang dilakukan Ade Catur Woibowo telah melanggar nilai-nilai pokok budaya kerja di BRI yang berkaitan dengan nilai budaya integriti maupun PKB 2019 – 2021.

2. Pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam perkara Putusan Nomor 28 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg

Dalam perkara ini majelis hakim dalam amar putusannya menyatakan menolak gugatan para pekerja untuk seluruhnya. Bahwa yang menjadi pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara ini yaitu Perselisihan yang terjadi termasuk dalam ranah hukum pidana ketenagakerjaan bukan menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal tersebut dikarenakan perkara dalam putusan ini termasuk dalam ranah hukum pidana ketenagakerjaan, karena perusahaan tidak membuat surat pengangkatan kerja hal ini merupakan tindak pidana yang mana bukan menjadi kewenangan PHI untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut, sehingga kasus tersebut ditolak oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang. Majelis hakim menjelaskan dalam pertimbangan hukumnya yaitu berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI hanya berwenang mengadili kasus perselisihan hubungan industrial seperti Perselisihan Hak, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, Perselisihan kepentingan dan Perselisihan antar serikat

pekerja dalam satu perusahaan. Maka majelis hakim menyatakan kasus yang terjadi tersebut bukan kewenangan PHI untuk memeriksa dan mengadili. Dan pekerja juga tidak dapat membuktikan dalil gugatannya di persidangan jika mereka di pemutusan hubungan kerja secara lisan ataupun pemutusan hubungan kerja karena efisiensi.

3. Pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam perkara Putusan Nomor 24 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg

Dalam perkara ini majelis hakim dalam amar putusannya mengabulkan gugatan PT. Bank Mandiri untuk sebagian. Bahwa yang menjadi pertimbangan majelis hakim dalam mengabulkan gugatan PT. Bank Mandiri yaitu Pekerja terbukti telah melanggar Peraturan Disiplin Pegawai, dan PKB PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Dalam perselisihan ini PT Bank Mandiri (Persero) Tbk untuk dapat menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti dalam persidangan. Majelis hakim melihat berdasarkan fakta dan bukti yang ada dalam persidangan dan bukti tersebut juga diakui sendiri kebenarannya oleh Damart Noor Amala maka majelis hakim berkesimpulan Damart Noor Amala terbukti telah melakukan pelanggaran yang tertuang dalam Standar Prosedur Sumber Daya Manusia Bank Mandiri (SPSDM) dan PKB 2017-2019 Pasal 53 yang dalam hal ini dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.

C. Pemenuhan hak pekerja dalam perkara pemutusan hubungan kerja di BUMN dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial kota Semarang

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja maka akan timbulnya hak-hak pekerja yang harus diberikan oleh pengusaha yaitu seperti uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Hal ini telah dicantumkan dalam UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang pekerja dapat apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pemenuhan hak pekerja akibat terkena pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Hakim dalam melakukan pertimbangan mengenai pemberian kompensasi kepada pekerja yaitu dengan melihat hubungan kerja yang terjalin, kapan pekerja mulai di pemutusan hubungan kerja, apa sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, masa kerja pekerja, dan upah terakhir yang didapat pekerja. Hal ini semua akan dipertimbangkan oleh hakim sebelum menetapkan besarnya kompensasi yang didapat pekerja.¹⁰

Berdasarkan ketiga putusan tersebut hanya terlihat pemenuhan hak pada kasus Putusan Nomor 24 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg Dalam putusan tersebut majelis hakim dalam amar putusannya mengabulkan pemberian kompensasi kepada pekerja yang di pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada kasus Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg dan Putusan Nomor 28 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg tidak adanya pemenuhan hak pekerja dalam amar putusan hakim karena hakim menimbang jika para pekerja tidak bisa membuktikan dalil gugatannya di persidangan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyebab terjadinya perkara pemutusan hubungan kerja pada perusahaan BUMN dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Semarang tahun 2020 yaitu pekerja terbukti telah melanggar peraturan disiplin pegawai yang dimuat dalam PKB dan adanya ketidaksepakatan mengenai penyesuaian honorarium yang dilakukan perusahaan karena perusahaan melakukan efisiensi akibat covid-19.

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Anton Catur Sulisty, Hakim Ad-Hoc PHI pada PN Kota Semarang pada Rabu 21 Juni 2023 pukul 09.00 WIB

2. Pertimbangan hukum dan amar putusan hakim dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja di perusahaan BUMN pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang yaitu hakim menimbang bahwa pekerja terbukti telah melakukan pelanggaran yang bertentangan dalam PKB perusahaan dan pekerja tidak dapat membuktikan dalil gugatannya di persidangan sehingga majelis hakim dalam amar putusannya menolak gugatan pekerja. Majelis hakim menimbang bahwa tidak diterbitkannya surat pengangkatan pegawai merupakan ranah hukum pidana ketenagakerjaan yang bukan menjadi kewenangan PHI untuk mengadili dan memeriksa perkara tersebut sehingga majelis hakim dalam amar putusannya menyatakan menolak gugatan pekerja.
3. Pemenuhan hak pekerja dalam perkara pemutusan hubungan kerja di perusahaan BUMN pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Semarang sebagai berikut:
 - a. Dalam Putusan Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg, tuntutan pekerja tidak dikabulkan karena hakim menganggap penyelesaian yang dilakukan oleh perusahaan BRI untuk pemberian uang hak dan uang pisah telah sesuai dengan PKB 2019 – 2021.
 - b. Dalam Putusan Nomor 28 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Smg, tuntutan pekerja tidak dikabulkan karena pekerja tidak dapat membuktikan jika perusahaan tutup secara permanen yang menyebabkan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan memberikan kompensasi kepada pekerja.
 - c. Dalam Putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg terjadi pemenuhan hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran disiplin yang dilakukan pekerja. Majelis hakim dalam putusan ini menyatakan pekerja berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 161 UU Ketenagakerjaan yaitu uang pesangon sebesar 9 (sembilan) kali gaji pokok, uang penghargaan masa kerja sebesar 4 (empat) kali gaji pokok, dan uang penggantian hak 15% pesangon dan penghargaan masa kerja.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Hakim dalam memutus perkara harus memberikan nilai keadilan bagi kedua belah pihak yang berperkara dan kepastian serta putusannya memberikan manfaat bagi para pihak dan masyarakat.
2. Perusahaan apabila akan melakukan PHK maka dalam pemutusannya harus sesuai dengan ketentuan Pasal 150 UU Ketenagakerjaan, dan tunduk pada ketentuan lainnya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.
3. Pengusaha atau perusahaan wajib menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja apabila pekerja telah melewati masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan tidak membuat PKWTT secara tertulis dan tidak membuat surat pengangkatan, maka dapat dipidana sebagaimana diatur dalam Pasal 188 UU Ketenagakerjaan.
4. Bagi pekerja harus mengetahui hak dan kewajibannya sebagai pekerja yang sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, PKB dan peraturan perusahaan agar tidak terjadinya PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

Mappiasse, Syarif, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim*, Jakarta: Prenada Media Group, 2017.

Halim. A. Ridwan dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Irsan, koesparmono dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016

M.Rasyid. Laila dan Herniawati. “Pengantar Hukum Acara Perdata”, Sulawesi: Unimal Press, 2015.

Manulang, Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1987.

Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 1993.

Ramli, Lann, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press, 2008.

Sadi Is, Muhammad dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2020.

Semiawan, Conny R., *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Buruh*, Jakarta: Djambatan, 2003.

Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.

Supramono, Gatot, *BUMN Ditinjau dari Segi Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Widjayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

JURNAL

Ahmad Rijali. “Analisis Data Kualitatif”, Vol. 17 No. 33/Januari – Juni/ 2018.

Sunarno. “Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya”, Vol VIII No.2 Okto 2009.

Phuty Umul Amaliah. “Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya”, Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Ni Made Trisna Dewi. “Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata”, Vol. 5 No. 1 /April /2022.

Fadila Ayu Utami dan R Nunung Nurwati. “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (pemutusan hubungan kerja) Pada Karyawan Fun World (Tempat Bermain Anak) di Kota Cirebon”. Vol. 5 No. 1 /Juli /2022.

Solechan. “Sifat Khusus Pengadilan Hubungan Industrial Menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, Media Hukum/Vol.V/No1/Januari - Maret/ 2005.

Totok Dwinur Haryanto. “Eksistensi BUMN Tidak Mengarah Pada Etatisme”. Volume VII , NO.1/April/2008.

Joko Ismono. “Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan”, Volume 2 Issue 1, March 2018.

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)

Herzien Inlandsch Reglement (HIR)

Rechtreglement voor de Buitengewesten (RBg)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial