

**PENERAPAN HUKUM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
NO 13 TAHUN 2003 TERHADAP PENJATUHAN PEMBERIAN
PESANGON BAGI KARYAWAN
(Studi Putusan Nomor 124/G/2011/Phi.Mdn)**

SKRIPSI

OLEH :

NONI ZULKARNAIN

NPM : 16.840.0128



BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)4/9/20

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : PENERAPAN HUKUM UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003
TERHADAP PENJATUHAN PEMBERIAN
PESANGON BAGI KARYAWAN (Studi Putusan
Nomor 124/G/2011/Phi.Mdn)

NAMA : NONI ZULKARNAIN
NPM : 16.840.0128
BIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr.TAUFIK SIREGAR.SH, M.Hum)

(SRI HIDAYANI SH, M.Hum)



Dekan Fakultas Hukum

(SUNDIRZKAN ZULYANI, SH.MIH)

Tanggal Lulus : 21 Maret 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya,

NAMA : NONI ZULKARNAIN
NPM : 16.840.0128
BIDANG : ILMU HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : **PENERAPAN HUKUM UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN
2003 TERHADAP PENJATUHAN
HUKUMAN PEMBERIAN PESANGON**
(Studi Putusan Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENERAPAN HUKUM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 TERHADAP PENJATUHAN HUKUMAN PEMBERIAN PESANGON (Studi Putusan Nomor 124/G/2011/PHI.Mdn)**” adalah benar karya saya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain maupun skripsi ini dibuat oleh orang lain.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Mei 2020



NONI ZULKARNAIN
NPM : 16.840.0128

Document Accepted 4/9/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

PENERAPAN HUKUM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 TERHADAP PENJATUHAN PEMBERIAN PESANGON BAGI KARYAWAN (Studi Putusan Nomor 124/G/2011/Phi.Mdn)

**OLEH
NONI ZULKARNAIN
NPM : 16.840.0128**

Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya dan pertumbuhan industri pada khususnya. Tenaga kerja memiliki kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, hubungan interm organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Salah satu persoalan yang terdapat pada tenaga kerja adalah Perselisihan Hubungan Industrial, Salah satu permasalahan dalam perselisihan hubungan industrial (PHI) yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25) definisinya adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Terhadap hal tersebut maka peneliti mengangkat permasalahan mengenai bagaimana faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja dan apa saja hambatan-hambatan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan mengkaji studi dokumen, melalui sifat penelitian yang deskriptif analisis studi kasus Nomor : 124/G/2011/PHI.Mdn yang mengarah pada penelitian hukum normatif. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, kemudian hasil data tersebut dianalisis menggunakan metode kepustakaan dan penelitian lapangan, kemudian hasil data tersebut dianalisis menggunakan metode kepustakaan dari berbagai buku, sumber bacaan, perundang-undangan dan wawancara. Selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan hanya di faktori oleh para pengusaha/majikan, ada beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi termasuk faktor dari pihak pekerja/buruh. Tidak juga dipungkiri dalam proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja memiliki kendala dan hambatan yang dilandasi dari pihak pengusaha/majikan, pekerja/buruh dan juga lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI)

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Pemberian Pesangon dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF LAW NUMBER 13 YEAR 2003 TOWARDS THE IMPOSITION OF SEVERANCE PAY FOR EMPLOYEES (Case Study Of Medan State Court Number : 124/G/2011/PHI.Mdn.)

**BY
NONI ZULKARNAIN
NPM : 16.840.0128**

Labor is backbone of increasing development in general and industrial growth in particular. Labor has very important position as an agent and development goal, therefore, all activities carried out by personnel have aspects of social relations, legal relations, organization relationships that create rights and obligations and, implementing in according to the values of Pancasila. One of the labor issues is industrial relations disputes, about termination of employment. The issues of termination of employment according to law Number 13 Of year 2003 Concerning Employment Article 1 Number 25 the definition is the termination of employment due to a certain thing that results in the termination of rights and obligations between workers / laborers and employers. Therefore, the researcher raises the issue of how the factors causing the termination of employment and what are the obstacles in termination of employment. This research used a type of normative juridical research by examining document studies, through the descriptive nature of the case study analysis Number: 124 / G / 2011 / PHI.Mdn, which leads to normative legal research. The techniques used in data collection through library research and field research, then the results of the data are analyzed using the literature and field research methods, then the results of the data are analyzed using the literature method from various books, reading sources, laws and interviews, then analyzed qualitatively. Termination of Employment is not only factored by employers, there are several other factors that also influence factor, including factors of the workers / laborers, in the process of terminating employment there are obstacles and obstacles based on the employers, workers / laborers and also the Industrial Relations Settlement Institution.

Keywords : Employment, Severance Pay and Termination of Employment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepangkuan Nabi Muhammd SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “

Dengan segala kerendahan hati, saya sampaikan bahwa skripsi ini tidak akan mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung . Saya ucapkan terima kasih sebanyak banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu. Saya persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih. Saya persembahkan karya ini kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. Dadan Ramdan, M.Eng.M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak DR.Rizkan Zulyadi, SH,MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Bapak Zaini Munawir SH,M.Hum. selaku Wakil dekan bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan selaku Seketaris dalam sidang saya, terima kasih atas masukan, dukungan dan bimbingan kepada saya.
4. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak,SH, MH. selaku Kepala Jurusan Bidang Keperdataan Fakultas Hukum Universitan Medan Area.
5. Bapak DR Taufik Siregar SH,MHum, selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas kesediaan waktunya dalam mendukung, membimbing dan memberikan masukan kepada saya.

6. Ibu Sri Hidayani S.H, MHum. selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas kesediaan waktunya untuk memberikan dukungan, bimbingan dan masukan kepada saya.
7. Bapak dan ibu Dosen dan sekaligus Staff Administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
8. Alm Ayah Dr Zulkarnain. Terima kasih telah memberikan doa, kasih sayang dan perjuangan sampai akhir hayat ayah, semoga Allah SWT membalas surga sekarang untuk segala hal yang telah ayah buat selama ini untuk keluarga.
9. Mama Dra Sri Istiawati SH.MH. Terima kasih atas kasih atas doa, kasih sayang, perjuangan serta dukungannya selama ini, semoga Allah SWT memberikan mama umur yang panjang dan surga di suatu hari kelak nanti atas semua lelah mama selama ini.
10. Kakak tersayang Dr Fitriani Zulkarnain, Dr Rizky Chairani Zulkarnain, dan adik tersayang Muhammad Ridho Zulkarnain, semoga kita menjadi anak sholeh dan sholeha dan selalu bisa membahagiakan mama dan Alm ayah, di dunia maupun di akhirat.
11. Terima kasih untuk sahabat tercinta Maisarah SH, Thuty Indah S.SH, Olivia Napitupulu SH, Judah Winner SH, Silvi Andini SH, Quraira Urbana SH, Filza Khalisah SH, Indra Jaya SH, dan Rizky Putra SH. Terima kasih sudah selalu memberikan dukungan, hiburan tanpa lelah, terima kasih untuk hari-hari yang bermanfaat. Semoga kita bisa meraih cita-cita yang kita impikan.
12. Untuk teman seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dari stambuk 2015 dan 2016. Terima kasih atas kesan, dukungan dan hari yang menyenangkan. Semoga kita dapat meraih cita-cita.
13. Pihak-pihak lain yang tidak bisa semua penulis sebutkan semua namana yang sudah mendukung dalam hal menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 10 Januari 2020

Noni Zulkarnain

NPM.168400128



DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.....	12
1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	12
2. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan.....	15
3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan.....	17
B. Tinjauan Umum Tenagakerja.....	20
1. Pengertian Tenagakerja.....	20
2. Faktor yang Mempengaruhi Permintaan Tenagakerja.....	25
C. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	29
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	29
2. Pemberian Pesangon.....	32
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	43

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	43
1. Waktu Penelitian	43
2. Tempat Penelitian.....	44
B. Metodologi Penelitian	44
1. Jenis Penelitian.....	44
2. Sifat Penelitian	44
3. Teknik Pengumpulan Data	45
4. Analisa.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	47
2. Analisa dan Tanggapan Kasus pada Putusan Nomor : 124/G/2011/PHI Mdn	51
B. Hasil Pembahasan	56
1. Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	56
2. Hambatan-Hambatan Yang Terjadi Saat Pemutusan Hubungan Kerja...	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	65
A. SIMPULAN.....	65
B. SARAN	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebut pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaannya dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Tenaga kerja merupakan tulang punggung dalam peningkatan pembangunan, pada umumnya. Pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan inter organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.¹

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh. Permasalahan tenaga kerja atau buruh merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi Negara berkembang,termaksud Indonesia. Terkait dalam hal tersebut,

¹ Djumani, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm 7

Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jika ditinjau dari filsafat hukum, pada hakikatnya masalah hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari masalah keserasian nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Nilai-nilai itu meliputi :

- a. Menghargai
- b. Menghormati
- c. Gotong royong dan segala sesuatu yang dianggap baik lainnya dalam masyarakat.

Hubungan hukum (*Rechtsbetrekkingen*) adalah hubungan antara dua subyek hukum atau lebih mengenai hak dan kewajiban disatu pihak berhadapan dengan kewajiban dan hak pihak lain hukum mengatur hubungan antara hubungan orang satu dengan orang yang lain, antara orang dengan masyarakat, antara masyarakat satu dengan yang lain, jadi hubungan hukum terdiri atas ikatan-ikatan antara individu dengan individu, dan anatar individu dengan masyarakat dan seterusnya.

Soeroso menyatakan bahwa hubungan hukum adalah hubungan antara dua atau lebih subyek hukum. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain.²

Logemann berpendapat bahwa tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang atau berhak meminta prestasi yang disebut dengan *Prestatie Subject* dan pihak yang wajib melakukan prestasi disebut *Plicht subject*.

² <https://m.hukumonline.com>, Diakses pada tanggal 13 Februari 2019 , Pukul 20:04 Wib

Dilihat dari hubungannya , hubungan hukum dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Hubungan hukum bersifat privat adalah hubungan antara individu satu dengan individu yang lain yang bertumpuh pada kepentingan perseorangan.
2. Hubungan hukum bersifat publik adalah hubungan Negara dengan warganegaranya atau Negara dengan alat kelengkapan.

Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Salah satu hal yang penting yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengenai perjanjian kerja sebelum memulai sebuah pekerjaan dalam sebuah hubungan kerja. Pekerja dan pengusaha terlebih dahulu harus membuat sebuah kesepakatan terlebih dahulu yang didalamnya mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak.

Pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan atasan dan bawahan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian-perjanjian lainnya.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4) adalah perjanjian antara pekerja atau buru dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Didalam perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja juga akan mengatur jalannya sisitem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat kerja. Perjanjian kerja merupakan turunan dari

perjanjian pada umumnya, namun masing-masing perjanjian mempunyai ciri khusus yang membedakan perjanjian lainnya.³

Pada dasarnya, semua perjanjian memiliki ketentuan umum yaitu mengenai asas-asas perjanjian, syarat sah perjanjian, subjek, dan objek perjanjian .

Adapun yang menjadi dasar dari pembuatan perjanjian kerja yaitu :⁴

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu baik antara mereka didalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hubungan kerja mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.⁵

Hubungan kerja juga dapat diartikan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelum oleh pihak yang bersangkutan.

³ Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja* , 2017 .Vol 39 No 1

⁴ www.grewnews.com, Diakses tanggal 20 Februari 2019, Pukul 15.00 Wib

⁵ Ernawati, *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dalam Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Vol 10 No 2 Oktober 2010, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riya. Surakarta

Didalam hubungan kerja terdapat 4 unsur yang sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu :⁶

1. Kerja adalah hubungan yang ada pekerjaan tertentu sesuai dengan kesepakatan perjanjian.
2. Upah adalah pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Perintah adalah satu pihak yang memberikan perintah dan pihak yang lainnya berkewajiban melaksanakan perintah.
4. Adanya waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu / pension atau berdasarkan waktu tertentu

Menurut Hartono Widodo dan Judiato hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengarahan tenaga kerja atau jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha dan majikan) sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Menurut Tjepi F.Aloewir mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu.

Hubungan kerja sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerajaan Pasal 1 angka (15) menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur upah, pekerja, dan perintah. Pengertian menurut Undang-Undang

⁶ Asri Wijayanti , *Hukum Ketenagakerajaan Pasca Reformasi* , Sinar Grafika, Jakarta, Hlm 36

Ketenagakerjaan tersebut didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan.

Hubungan Kerja adalah Hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja, hubungan kerja dapat terjadi karena menjalankan pekerjaan dan karena menjalankan perusahaan⁷

Macam-macam hubungan kerja menurut Siwa Ultima Kadarmo.⁸

1. Hubungan kerja vertical
2. Hubungan kerja horizontal
3. Hubungan kerja diagonal
4. Hubungan kerja fungsional
5. Hubungan kerja informative
6. Hubungan kerja konsultatif
7. Hubungan kerja direktif
8. Hubungan kerja koordinatif.

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Umar Kasim mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi bepekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya.

Dalam Hubungan kerja tidak terhindari adanya Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Didalam Undang-Undang Peselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 ayat (1)

⁷ Abdul Rasyid Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori Dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2008, Hlm 101.

⁸ Sry Rosita, *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Universitas Jambi.

menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/pekerja mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buru dalam satu perusahaan.⁹

Jika diperhatikan pengertian Pemutusan Hubungan Industrial diatas berarti ada empat jenis Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

1. Perselisihan Mengenai hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan hubungan kerja
4. Perselisian antar serikat pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (25) menjelaskan definisi dari pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara buruh dan pekerja.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitannya dengan pengganguran, kriminalisasi, dan kesempatan kerja. Sehubungan dengan akibat dari pemutusan hubungan kerja, Prof. Imam Soepomo menulis menyatakan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, yaitu permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan dan permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

⁹ Afnil Guza , *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan* , Hlm 4

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) menyebutkan total karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kurun waktu tahun 2015 sampai 2018 mencapai hampir 1 juta orang.¹⁰

Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak. Berbeda dengan halnya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan dan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas dimana, pengusaha atau majikan tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja.¹¹ Lebih lagi pekerja atau buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan kedudukan pihak pengusaha atau majikan.

Saat masa kerja seorang berakhir atau terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pihak perusahaan atau pemberi kerja idealnya wajib menyerahkan sejumlah uang atau yang biasa disebut dengan pesangon karyawan, Pemberian ini disebut juga dengan uang pesangon.

Kebijakan tentang pemberian uang pesangon karyawan oleh perusahaan telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1) tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:

¹⁰ <https://mm.cnnindonesia.com>. Diakses 21 Februari 2019 Pukul 20:11 Wib

¹¹ Asyhadie, Zeini, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008, Hlm 173

“Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.

Semua hak yang diterima pegawai terkait dengan perolehan uang pesangon telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga pegawai tidak perlu khawatir tidak mendapatkan uang pesangon perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Awal mula terjadinya perselisian hubungan industrial berdasarkan putusan didalam penelitian ini adalah penggugat bernama Tito Radityo yang bekerja sebagai karyawan PT Telkomsel sejak tanggal 10 Agustus 2004 diberentikan tanggal 07 Februari 2011. Tito merasa pemberhentian dirinya merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pimpinan PT Telkomsel. Tito merasa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pada dirinya merupakan sebuah pelanggaran karena dalam pemecatan dirinya yang dilakukan Pimpinan PT Telkomsel dilakukan tanpa adanya surat teguran, peringatan terlebih dahulu kepada penggugat.

Merasa ada sebuah pelanggaran yang terjadi Tito Radityo mendaftarkan kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Tanggal 24 Oktober 2011 dengan Nomoe : 124/G/PHI.Mdn.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji sebagai bentuk karya ilmiah (skripsi) dengan judul : **“ Penerapan Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Penjatuhan Pemberian Pesangon Bagi Karyawan (Study Putusan Nomor : 124/G/2011/Phi.Mdn. Di Pengadilan Hubungan Industrial Medan)”**

B. Perumusan Masalah

Dalam Penulisan skripsi pasti ada ditemukan permasalahan yang akan dibahas dan akan diteliti oleh si penulis . Adapun permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana faktor- faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana hambatan- hambatan terjadinya pemutusan hubungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dan penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadi pemutusan hubungan kerja
2. Untuk mengetahui hambatan- hambatan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengentahuam ilmu pengetahuan khususnya melakukan pemutusan hubungan kerja yang baik dan sesuai dengan aturan yang ada.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dengan lebih mendalami mengenai tata cara melakukan pemutusan hubungan kerja dan aturan yang ada yang mengatur tentang syarat dan akibat hukum yang timbul didalam suatu perbuatan hukum.

- b. Diharapkan bagi pihak lain dapat menjadi sumber informasi dan bermanfaat bagi pihak khususnya para praktifi hukum.

E. Hipotesis

Hipotesis yang diartikann suatu yang berupa dugaan atau perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenarannya atau kesalahannya,atau berupa pemecahan masala untuk sementara waktu.¹² Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Faktor- faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diatur didalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentangg ketenagakerjaan .
2. Hambatan- hambatan terjadinya pemutusan hubungan kerja seringkali terkendala pada proses perundingan yang memakan waktu panjang, bahkan ada yang mencapai waktu satu tahun untuk mencapai kesepakatan dari kedua belah pihak.

¹² Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmia dan Penelitian Hukum*, Medan Area University press.2012, Hlm 38.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1 Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam pembangunan ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu balas jasa faktor produksi. Dalam istilah Badan Pusat Statistik pada tahun 2007, beberapa istilah ketenagakerjaan dipahami sebagai dasar dalam memahami masalah tersebut di Indonesia diantaranya yaitu :¹³

- a) Tingkat partisipasi angkatan kerja yang merupakan indikator yang dapat menggambarkan keadaan penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi
- b) Tingkat pengangguran terbuka
- c) Penyerapan tenaga kerja yaitu mereka yang terserap diberbagai lapangan kerja pada suatu periode.

Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrisikan sedemikian rupa seingga tubrukan-tubrukan itu bisa ditekan sekecil-kecilnya.

¹³ Muhdar HM, *Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dan Kemiskinan Di Indonesia*, Vol 11 No 1, Juni 2015.

Fungsi dari hukum juga menciptakan keteraturan, sebab keteraturan merupakan tulang punggung dari timbulnya hubungan-hubungan sosial yang mengalir dengan tertib.

Beberapa ahli memiliki pendapat yang berbeda-beda mengenai hukum perburuhan, di antara lain adalah :¹⁴

a. Menurut Mok

Hukum perburuhan (*Arbeids recht*) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan pengidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

b. Menurut Molenaar

Hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dan pengusaha.

c. Menurut Mr M.G Lavenbach

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja , dimana pekerja itu dilakukan dibawa pimpinan dan dengan penghidupan langsung bersangkutan oaut dengan hubungan kerja itu.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hukum perburuhan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis

¹⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm 22

- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha / majikan
- 3) Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah pimpinan orang lain, dengan mendapat upah sebagai balasan jasa
- 4) Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi, pekerja atau buruh dan sebagainya

Beberapa istilah yang digunakan dalam aturan ketenagakerjaan menurut Pasal 1

Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja ada waktu sebelum, selama dan sesudah, masa kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3) Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan , pengusaha,badan hukum,atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 5) Pengusaha adalah
 - a. perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan miliknya;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum. Baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2 Asas – Asas Hukum Ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan bukanlah opini atau artikel akademis yang dibuat berdasarkan pendapat atau teori semata. Apabila seseorang ingin menyusun peraturan perundang-undangan yang baik, maka seseorang perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menyusunnya

Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang perlu diketahui meliputi kejelasan tujuan, kelembagaan, sejalan antara jenis, hierarki dan materi muatan, dapat dilaksanakan, efektifitas dan efisiensi, kejelasan rumusan, dan keterbukaan.¹⁵

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat asas-asas yang digunakan sebagai landasann filosofis yang mana mengacu pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar

¹⁵ <https://setkab.go.id>, Diakses Tanggal 13 Maret 2019, Pukul 19:20 Wib

1945, terutama Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , menurut Pasal 3 menganut asas-asas sebagai berikut:

1. Asas Manfaat

Asas ini mempunyai arti untuk memberikan manfaat bagi para pengusaha, buruh, pemerintah dan masyarakat.

2. Asas Usaha Bersama Dan Kekeluargaan

Asas ini mempunyai pengertian dalam demokrasi ekonomi dimaksud juga usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.

3. Asas Demokrasi

Asas ini mempunyai maksud dari pengambilan keputusan haruslah diambil berdasarkan hasil musyawara bersama.

4. Asas Keterbukaan

Asas yang memiliki arti membuka diri terhadap masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar , jujur dan tidak diskriminatif

5. Asas Adil dan Merata

Asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang , bukan hanya terbatas pada kewilayahan , suku, bangsa, ras, agama, dan lain sebagainya

6. Asas Kemitraan kerja

Asas yang mengandung arti bahwa pengusaha dan pekerja/buruh adalah sebuah mitra kerja dalam proses produksi yang mana keduanya harus bekerja sama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan

7. Asas Keterpaduan

Asas dalam kordinasi fungsioal lintas sektoral pusat dan daerah

8. Asas Non Disriminasi

Asas dalam hal ini bentuk pengupahan yang mana, pengupahan laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama mendapat upah atau nilai yang sama.

3 Dasar Hukum Ketengakerjaan

Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum di integrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukannya bisa ditekan sekecil-kecilnya. Fungsi dari hukum juga menciptakan keteraturan, sebab keteraturan merupakan tulang punggung dari timbulnya hubungan-hubungan sosial yang mengalir dengan tertib.

Tujuan hukum perundang-undangan menurut Jeremy Betham adalah menghasilkan kebahagiaan bagi masyarakat untuk itu peraturan perundang-undangan harus berusaha mencapai empat tujuan hukum yaitu :

- a) *To provide substance* untuk memberi nafkah hidup
- b) *To provide abundance* untuk memberikan makanan berlimpah
- c) *To provide security* untuk memberikan perlindungan
- d) *To attain equalitiy* untuk mencapai persamaan perkembangan

Menurut Shamad sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:¹⁶

1. Peraturan perundang-undangan (Undang-Undang, dalam arti materil dan formil)
2. Adat dan kebiasaan
3. Keputusan pejabat atau badan pemerintahan
4. Traktat
5. Peraturan kerja (yang dimaksud adalah peraturan perusahaan) dan
6. Perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Vinogradoff menyatakan bahwa ketertiban merupakan syarat bagi berlangsungnya hubungan-ubungan antara sesama anggota masyarakat.

“ Apabila seseorang bisa mendapatkan keuntungan bagi dirinya sendiri atas kerugian tetangganya dengan cara mencopet rotinya, maka sulitlah jadinya untuk menegakkan suatu masyarakat yang bersifat bersahabat antara sesama anggota masyarakat”.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 23 ayat (2) UUD 1945 “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “ perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan” pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Secara umum Undang-Undang Tenaga Kerja yang paling utama ada pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Dulu bernama Rancangan Undang-Undang

¹⁶ Abdul Hakim, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, Hlm 19

(RUU) Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan sekarang menjadi Undang-Undang Ketenagakerjaan sejak disahkan pada tahun 2003. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat 193 Pasal.

Dasar Hukum Ketenagakerjaan adalah :

- a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh (lembaran Negara tahun 2000 nomor 131, tambahan lembaran Negara nomor 3889).
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lembaran Negara tahun 2003 nomor 39, tambahan lembaran negara nomor 4279).
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-undang ini mencabut :
 - 1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan (lembaran negara tahun 1957 Nomor 42, tambahan lembaran negara Nomor 1227).
 - 2) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta (lembaran negara tahun 1964 nomor 93, tambahan lembaran negara nomor 2686).
 - 3) Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja
 - 4) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja
- d. Peraturan Lain

Peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan undang-undang, peraturan tersebut antara lain:

1) Peraturan Pemerintah

Peraturan ini ditetapkan oleh presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat 2 Undang-undang dasar 1945, yang menyatakan presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

2) Keputusan Presiden

Merupakan keputusan yang ditetapkan oleh presiden yang berisi keputusan bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja

3) Peraturan atau Keputusan Instansi Lain

Dimana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi ataupun pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku bagi umum

Langkah Indonesia yang secara sungguh-sungguh untuk menanggulangi penyimpangan dalam dunia ketenagakerjaan sangat baik dengan munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan membuka mata masyarakat akan *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan yang luhur bagi perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal.

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

1 Pengertian Tenaga Kerja

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi Negara berkembang khususnya Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja salah satunya. Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat, namun secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbangan. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.¹⁷

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur¹⁸

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

¹⁷ Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, 2013, Hlm 3.

¹⁸ Sendjun H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 1998, Hlm 03

menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian diatas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status sebagai pekerja, status mana diperbolehkan setelah adanya hubungan kerja

Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk pengusaha adalah :

- a) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan.
- b) Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- d) Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik seseorang, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e) Usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk

lain. Klasifikasi tenaga kerja adalah pengkelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan criteria yang sudah ditentukan. Yaitu:

Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun . Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak

Berdasarkan batas kerja

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 taun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang suda aktif mencari pekerjaan

2. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh

kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

Berdasarkan Kualitasnya

1. Tenaga kerja terdidik

Adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi.

Misalnya dokter, guru, isyinyur dsb.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya supir, montir dsb.

3. Tenaga kerja Tidak Terdidik dan terlatih

Adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah.

Istilah pekerja menurut kamus besar bahasa Indonesia mempunyai definisi yaitu orang yang bekerja pada pemerintahan atau perusahaan. Sedangkan pekerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 menetapkan bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah.

Dari keputusan menteri tersebut pekerja mempunyai unsur- unsure sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja

- a. Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan
- b. Adanya suatu pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa
- c. Tujuan melakukan pekerjaan

2. Bekerja Pada Pengusaha

Pekerja dalam melakukan kewajiban harusla mengikuti perintah maupun aturan dari pengusaha, demikianla pula pengusaha juga harus mengikuti harkat dan martabaj dari pekerjaannya itu sehingga hubungan kerja dapat terjalin dengan baik.

3. Adanya Upah

Upah diberikan kepada pekerja sebagai suatu kewajiban dari pengusaha yang telah melakukan kewajibannya.

Tenaga kerja adalah tunggung punggung dalam peningkatan pembangunan , pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya, oleh karena itu seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.¹⁹

Menurut Bellante dan Jackson mengemukakan bahwa produktifitas akan mengalami peningkatan manakala penggunaan terhadap tenaga kerja juga mengalami peningkatan.

2 Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan produksi barang dan jasa yang dilakukan oleh perusahaan dan lembaga pemerintah.

¹⁹ Djumadi , *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm 7.

Menurut Sandjun Manulang, tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.²⁰

Menurut Sumarsono, Permintaan Tenaga Kerja dipengaruhi :

a) Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal berikut:

a) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan produksi perusahaan yang selanjutnya akan meningkat pula harga per-unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan.

b) Apabila upah naik (Asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau *Substitution Effect*

b) Faktor-Faktor Lain Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, maka produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya.

²⁰ Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV Shofa Marwah*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011, Hlm 13.

Apabila harga barang-barang modal turun, maka biaya produksi akan turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per-unit barang akan turun dan keadaanya produksi barang bertambah. Keadaan ini menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja relatif bertambah.

3 Perlindungan Tenaga Kerja.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

a. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendak

b. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk organisasi

c. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketengakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur hal itu, yakni :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan menurut Pasal 4 huruf c
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan menurut Pasal 5
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha menurut Pasal 6
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja menurut Pasal 11
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya menurut Pasal 12 ayat (3)
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri menurut Pasal 31

7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama menurut Pasal 86 ayat (1)
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menurut Pasal 88 ayat (1)
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 99 ayat (1)
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menurut Pasal 104 ayat (1).

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain :²¹

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan Dari Republik Indonesia
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan
 5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- dll.

C. Tinjauan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

²¹ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2018, Hlm 99.

Perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha sering mengarah pada terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha

Ada beberapa pengertian para ahli memberikan definisi tentang pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah :²²

- a. F.X Djulmaldji mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha
- b. Muc Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha
- c. D. Danny H.Simanjuntak mengatakan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.

Ditjen PHI 2017, sepanjang tahun kasus perselisihan hubungan industrial mencapai 1.320 perselisihan, yang didalamnya terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja.

²² Much Nurachman, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon , Dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet, ke-1, 2009, Hlm 63

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memuat kemungkinan salah satu pihak mengakhiri perjanjian melalui pemutusan hubungan kerja yakni apabila :

- a. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Hubungan kerja diakhiri tanpa penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial, hal ini dimuat dalam Pasal 162)
- b. Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Hubungan kerja diakhiri melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini pengadilan hubungan industrial, namun pengusaha melakukan perundingan dengan karyawan atau serikat pekerja terlebih dahulu, hal ini termuat dalam Pasal 151 dan 152.
- c. Pekerja mengajukan permohonan Pemutusan hubungan kerja kepada perselisihan hubungan industrial, dengan alasan pengusaha ,menganiaya, mengina secara kasar, atau mengancam pekerja, menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang melanggar Undang-Undang terlambat membayar upa 3 bulan berturut-turut atau lebih tidak melakukan kewajiban yang dijanjikan memerintah pekerja melakukan pekerjaan diluar yang diperjanjikan atau memberikan pekerjaan yang membahaya jiwa keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan dan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian, hal ini termuat dalam Pasal 169.

Menurut Abdul Khakim, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh disebabkan oleh dua hal :

- a. Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

- b. Karena permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yakni

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya menurut hukum. Pasal 1603e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah

- a. pekerja buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
 - b. berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali
 - c. pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan
 - d. pekerja/buruh meninggal dunia.
2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. PHK ini sebenarnya merupakan

akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai pengadilan.

Pemberian Pesangon

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan / pengusaha bila terjadi PHK terhadap karyawan/pekerjanya. Campur tangan pemerintah dibutuhkan guna menciptakan hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antar pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.²³

Ketentuan pesangon dapat kita jumpai dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang menyatakan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Semua hak yang diterima pegawai terkait dengan perolehan uang pesangan telah diatur dalam dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga pegawai tidak perlu khawatir tidak mendapatkan uang pesangon dari perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Perhitungan menurut Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga kerja RI, No Kep-150/Men/2000.²⁴

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun uang pesangon adalah 1 bulan upah

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2000 hlm 32.

²⁴ <https://hukumonline.com>, Diakses tanggal 30 Februari 2019, Pukul 22:38 Wib

- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun uang pesangon adalah 2 bulan upah
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun uang pesangon adalah 3 bulan upah
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun uang pesangon adalah 4 bulan upah
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun uang pesangon adalah 5 bulan upah
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun uang pesangon adalah 6 bulan
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun uang pesangon adalah 7 bulan
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun uang pesangon adalah 8 bulan upah
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih uang pesangon adalah 9 bulan

Untuk mengetahui rumus perhitungan uang penghargaan masa kerja, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang ketenagakerjaan:

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun , 6 bulan upah
- e) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- f) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah

g) Masa kerja 24 tahun atau lebih , 10 bulan upah.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, terdiri atas:

1. Upah pokok

Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya termasuk harga pemberian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja atau buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh

3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja (PHK), baik oleh pengusaha yang sudah tidak bersedia menerima pekerja/buruh atau oleh pekerja/buruh yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya *corporate action* berupa perubahan status (*change in the status of the enterprise*), penggabungan (*merger*), peleburan (fusi konsolidasi) atau perubahan kepemilikan *take over*, akuisisi.

Didalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

pemutusan hubungan kerja dan perselisian antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁵

Teknis melaksanakan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya merujuk pada ketentuan 151 ayat (2) dan (3),bawa setiap pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan sesuai mekanisme bipatri, baik perundingan mengenai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja maupun perundingan yang menyangkut hak-hak atau kewajiban yang harus ditunaikan. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud gagal, maka hanya dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.²⁶

Adapun mekanisme dari pemutusan hubungan kerja dari Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah :²⁷

- a) Perundingan Bipatri antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja,jika dalam tahap ini kedua pihak sepakat memutuskan hubungan kerja berikut dengan segala hak dan kewajibannya, maka tidak ada masalah
- b) Apabila perundingan bipatri seperti yang dijelaskan pada poin satu, menemui jalan buntu, maka para pihak mencatatkan perselisihan itu ke instansi ketenagakerjaan setempat.nantinya, pegawai intansi itu akan menawarkan pekerja dan pengusaha untuk memilih proses mediasi atau konsiliasi. Jika

²⁵ Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika. 2009

²⁶ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/c13245/mekanisme-pelaksanaan-Pasal-163-uu-no-132003>. Diakses tanggal 16 maret 2019, Pukul 19.20 Wib

²⁷ <https://fsntbindonesia.wordpress.com/2010/03/09/mekanisme-phk>, Diakses 24 Maret 2019, Pukul 19:20 Wib

proses mediasi atau konsiliasi itu membuahkan kesepakatan , maka kesepakatan itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Perjanjian itu harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila dikemudian hari ada pihak yang melanggar perjanjian bersama, maka pihak yang merasa dirugikan bisa langsung memohonkan eksekusi ke Pengadilan.

- c) Tapi kalau proses mediasi atau konsiliasi masih juga mentok, para pihak bisa membawa perselisihan itu ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diputuskan nantinya , pihak yang merasa tak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial bisa langsung mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung

Prosedur yang harus ditempuh oleh pihak pengusaha dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan seseorang adalah sebagai berikut :

- a) Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan pada tingkat pertama harus diselesaikan secara musyawarah antara serikat pekerja atau pekerja itu sendiri dengan pengusaha sebagai langkah awal penyelesaian. Penyelesaian secara bipatris adalah penyelesaian yang paling baik karena penyelesaian dilakukan di kalangan sendiri.
- b) Bila perundingan itu menghasilkan kesepakatan maka kesepakatan itu dituangkan menjadi suatu kesepakatan persetujuan bersama.
- c) Jika tidak tercapai perundingan bipatris, maka kedua belah pihak mengajukan atau memilih diselesaikan melalui perantara, antara lain mediasi, konsiliasi, *arbitrase*

- d) Pegawai perantara mengadakan penyelesaian tentang duduk perkara perselisihan, memanggil pihak-pihak yang berselisih, dan mengusahakan menyelesaikan secara damai.
- e) Apabila perselisihan tersebut tidak diselesaikan oleh pegawai perantara, maka salah satu pihak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- f) Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.
- g) Pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (Tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan, harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas ketua, dan hakim anggota.
- h) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan dihadiri oleh pihak penggugat dan tergugat
- i) Hakim berusaha mendamaikan kedua bela pihak
- j) Apabila tidak dapat didamaikan, Majelis Hakim memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja (PHK) atau perjanjian kerja berakhir apabila :

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

- c) Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat hal apa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja, perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan :²⁸

- a) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus
- b) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d) Pekerja menikah
- e) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- f) Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g) Pekerja mendirikan menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- h) Pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.

²⁸ Guus Heerma Van Voos dan Surya Tjadra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, Hlm 35

Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.

- i) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :²⁹

- a. Melakukan Penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, prikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila dan perjunian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

²⁹ Ibid.Hlm

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara (lima) tahun atau lebih.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pihak perusahaan dapat melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti :

- a) Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapat 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)

- b) Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri Karena Berakhir Nya Hubungan Kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapat uang pesangon sesuai Pasal 154 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) juga pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Untuk mengundurkan diri, pekerja harus memenuhi syarat yaitu:

- 1) Pekerja wajib ajukan permohonan selambat-lambatnya 30 hari sebelumnya.
- 2) Pekerja tidak memiliki ikatan dinas.

3) Pekerja tetap melaksanakan kewajiban sampai mengundurkan diri.

3 Pengunduran Diri Karena Mencapai Usia Pensiun

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batas usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

4 Pekerja ditahan pihak berwajib

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

5 Perusahaan mengalami kerugian

Apabila perusahaan bangkrut atau tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus ada membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan public. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :³⁰

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 3) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah djanjikan ke pekerja/buruh
- 5) Memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang telah di perjanjikan atau
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan. Dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerja terbut tidak dicantumkan pada perjanjian sebelumnya.

³⁰ Lihat Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB III

METODE PENELITIAN

A . Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Juni 2019 setelah dilakukan seminar proposal dan perbaikan Outline.

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																Keterangan
		April				Juni				Januari				Maret				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																
2	Acc Judul		■															
3	Pengajuan Proposal		■															
4	Seminar Proposal				■													
5	Perbaikan Proposal				■													
6	Acc Perbaikan				■													
7	Penelitian					■												
8	Penulisan Skripsi									■								
9	Bimbingan Skripsi										■							
10	Pengajuan Berkas Meja Hijau												■					
11	Meja Hijau															■		

2 Tempat Penelitian

Pengadilan Negeri Medan Kelas 1 A.

D. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah yuridis normative yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.

- a) Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara mengkaji dengan melihat Undang-Undang yang berlaku, Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).
- b) Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku hukum, data *On line*, hasil-hasil penelitian berupa laporan hukum, jurnal hukum.
- c) Data tersier adalah suatu kumpulan dari data primer dan data sekunder dapat berupa kamus hukum, dan biografi.

2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi kasus Nomor : 124/G/2011/PHI.Mdn. Studi kasus adalah penelitian tentang Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang mengarah pada penelitian hukum normative, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang didasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin dilakukan di Pengadilan Negeri Medan mengambil beberapa data dan dengan menganalisis yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3 Teknik Pengumpulan Data.

Pada skripsi ini digunakan alat pengumpul data,yakni :

- a) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang-Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.
- b) Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan . Dalam Hal ini penelitian langsung melakukan penelitian ke Pengadilan Negeri Medan dengan cara wawancara.

4 Analisa Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, Perundang-undangan dan wawancara.³¹ Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara analisis kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan Putusan Pengadilan No 124/G/PHI.Mdn

³¹ Syamsul Arifin , *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Hukum* , Medan Area University Pres.2012, Hlm 40

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis dalam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan putusan Pengadilan Nomor 124/G/PHI.Mdn. Untuk memperoleh suatu gambaran singkat mengenai suatu permasalahan dalam penelitian ini.

Analisis data kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain . Analisis adalah penelaahan untuk mencari pola (*Patterns*). Pola disini lebih mengacu pada pola budaya (*cultural patterns*) bukan semata-mata situasi sosial suatu domain culturana (*cultural domain*) adalah kategori makna cultural yang menyangkut kategori-kategori yang lebih kecil.³²

³² <https://bersukacitalah.wordpress.com/tag/tahap-tahap-analisis-kualitatif>, pukul 11.30 Wib

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Didalam perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan yang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor dari pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha/majikan. Faktor dari pihak pekerja/buruh seperti kondisi pengunduran diri secara baik-baik atau kemauan sendiri, sudah sampai masa pensiun, serta pekerja ditahan dikantor polisi dll. Faktor pemutusan hubungan kerja dari pihak pengusaha/majikan berupa perusahaan mengalami kerugian sehingga melakukan rasionalisasi atau restrukturisasi perusahaan, perusahaan menutup usaha di Indonesia dll.
2. Hambatan-hambatan yang terjadi saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 3, yakni dari pihak internal yaitu pekerja/buruh, pihak eksternal yakni pengusaha/majikan dan hambatan dari belum optimalnya fungsi lembaga penyelesaian hubungan industrial.

B Saran

1. Banyak faktor yang menjadi alasan terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) antara pekerja/buruh dengan Pengusaha/majikan berupa Pemutusan Hubungan Kerja, adapun faktor-faktor tersebut lebih baik di minimalisir dan diperkecil kemungkinan akan adanya pemutusan hubungan kerja agar dapat mengurangi persentase tingkat pemutusan hubungan kerja dan pengangguran di Indonesia.
2. Hambatan-hambatan dalam proses pemutusan hubungan kerja ada banyak hal dan dari beberapa pihak, baik hambatan dari pihak pekerja/buruh, pihak perusahaan/majikan maupun hambatan dalam lembaga penyelesaian hubungan industrial. Adapun beberapa hambatan tersebut tidak boleh menjadi alasan untuk mengurangi hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan harus direalisasikan secara konsisten, baik, dan bertanggung jawab sesuai dengan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sudah diatur didalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

A BUKU

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Ashadie , Zeini, *Pemutusan Hubungan Kerja* , PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Imam Soepomo , *Pengantar Hukum Perburuhan*,PT Grafindo Persada, Jakarta, 2003

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta. 2014.

Guus Heerma Van Voos dan Surya Tjadra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia* , Pustaka Larasan, Denpasar , 2012.

Lalu Husni “ *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*” PT Raja Grafindo , Jakarta, 2001.

Zainal Asidikin et all, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2008.

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

Afnil Guza , *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan* .

Abdul Rasyid Saliman , *Hukum Bisnis Untuk PerusahaanTeori dan Contoh Kasus*, Kencana, 2008 .

Arifin Samsul , *Metode Penulisan Karya Ilmiah Dan Hukum* , Medan Area
University Press.Sumatera Utara 2012.

Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perfektif Perbandingan
(Bagian Pertama)*, FH UII Press, Yogyakarta, 2013.

Astri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , Sinar Grafika, Jakarta.

Much Nurachman, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon , Dan
Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet, ke-1, 2009.

Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti,
Bandung, 2014.

Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Penerbit Visimedia, 2006.

Hasibuan, *Pemutusan Hubungan Kerja*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta, 2011.

B. UNDANG-UNDANG

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C INTERNET

<https://m.hukumonline>.

www.grewnews.com.

[Https://setkab.go.id](https://setkab.go.id).

<https://fsntbindonesia.wordpress.com/2010/03/09/mekanisme-phk>.

[Hhttps://www.kompasianasi.com](https://www.kompasianasi.com).

<https://mm.cnnindonesia.com>.

D SUMBER LAIN-LAIN

Cristoforus Valentino Alexander Putra, Jurnal, *Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*. 2017.

Ernawati, Jurnal, *Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja Terhadap Pegawai Dalam Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*, 2010.

Sry Rosita, Skripsi, *Pengaruh Hubungan Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.

Fenny Natalia Khoe, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2013.

Shinta Kumala Sari, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV Shofa Marwah*”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Seloa Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan 20112,
Fax 061 736 8012 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 479/FH/01.10/VI/2019
Lampiran : ---
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
Dan Wawancara

11 Juni 2019

Kepada Yth :
Ketua Pengadilan Negeri Medan
di-
Medan

PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1A KHUSUS	
Register Surat Masuk	
No. Register:	11450
Tanggal :	12 JUN 2019

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Noni Zulkarnain
N P M : 168400128
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara di Pengadilan Negeri Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Penerapan Hukum Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Penjatuhan hukuman Pemberian Pesangon Bagi Karyawan (Studi Putusan No 124/G/2011/PHI.Mdn)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Ani Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum

PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1 / 2-903 / HK.00 / VI / 2019

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 11 Juni 2019, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat. Dari Dekan Fakultas Hukum (Universitas Medan Area), bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : NONI ZULKARNAIN
NIM : 168400128.
Judul Tesis : Penerapan Hukuman Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Penjatuhan Hukuman Pemberian Pesangon Bagi Karyawan (Studi Putusan No. 124/Pdt.Sus-PHI/2011/PN.Mdn).

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna pengambilan data atau riset dari tanggal 12 Juni sampai 22 Juni 2019

Medan, 24 Juni 2019

An. KETUA PENGADILAN NEGERI MEDAN
PANITERA
Uj. PANITERA MUDA HUKUM,



RI DA HAFNI, SH, MH.
NIP. 19640824 198603 2 003,-



PUTUSAN

Nomor : 124/G/2011/PHI.Mdn.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

----PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :-----

TITO RADITO, ST, laki-laki, lahir di Medan tanggal 03 Agustus 1979, karyawan swasta, beralamat di Komp. Graha Karya Jaya No. A-13 Kel. Pangkalan Mansur Kec. Medan Johor Kota Medan;-----

Selanjutnya disebut -----**PENGGUGAT**;

L a w a n

Pimpinan PT. TELKOMSEL, beralamat di Kantor Cabang di Gedung Bank Danamon Lt. 8-10 Jl. Diponegoro No. 35 Medan dan berkantor pusat di Wisma Mulia 19 "Floor Jl. Gatot Subroto No.42 Jakarta Selatan;-----

Selanjutnya disebut sebagai----- **TERGUGAT**;

----Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;-----

----Telah membaca berkas perkara ini;-----

----Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;-----

----Telah mendengar saksi-saksi dan kedua belah pihak yang berperkara;-----

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

----Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 18 Oktober 2011 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 24 Oktober 2011 di bawah register Nomor : 124/G/2011/PHI.Mdn, telah mengemukakan hal - hal sebagai berikut :-

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat dengan keterangan sebagai

berikut :-----

Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Telkomsel sejak tanggal 10 Agustus 2004 (masa kerja kurang lebih 6,5 Tahun) dan ditempatkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai staff BBS Medan Inner Departemen BSS Sumatera Utara (Jabatan terakhir), dengan menerima upah Rp.6.729.000,- (Enam juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu rupiah) / bulan dan diberhentikan tanggal 07 Februari 2011;-----

2. Bahwa pada tanggal 07 Februari 2100 Tergugat selaku majikan telah memberhentikan Penggugat dengan alasan Menolak dimutasi dari Staff BSS Medan ke Staff NOS Sumbagsel di Palembang, padahal patut diketahui oleh Tergugat bahwa Mutasi dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dilakukan sebelum adanya penyelesaian terhadap adanya praktek penyelewengan dalam pekerjaan di Telkomsel Network Operation Regional Sumbagut yang berindikasi kuat merupakan Pelanggaran COC (Code of Conduct) di lingkungan PT. Telkomsel, keberatan Mutasi yang diajukan pihak penggugat, dan pihak Penggugat berkeinginan tetap bekerja pada posisi semula, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut hanya untuk menghilangkan pemberian hak-hak pekerja bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, alasan mana yang dilakukan oleh Tergugat tanpa menjelaskan sebab-sebab yang dapat diterima oleh Penggugat;-----
3. Bahwa berhubung PHK yang dilakukan oleh Tergugat secara tiba-tiba tanpa adanya Surat Teguran, Peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat, jelas merupakan PHK sepihak dan sewenang-wenang tanpa melalui prosedur yang berlaku, sehingga Penggugat berusaha menyelesaikan permasalahan secara Bipartit tetapi tidak dapat diselesaikan secara musyawarah;-----
4. Bahwa berhubung penyelesaian Bipartit tidak dapat menyelesaikan masalah maka pada tanggal 30 Juni 2011 Penggugat mengajukan perkara ke instansi yang berwenang kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan untuk menyelesaikan masalah secara Tripartit (vide Pasal 8 UU No. 2 Tahun 2004);-----
5. Bahwa penyelesaian secara Tripartit tersebut tidak selesai ternyata tanggal 22 Agustus 2011 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan Surat Anjuran No. 561/1905/DSTKM/2011 Hal mana sesuai anjuran tersebut menyatakan Penggugat tidak bersalah, namun baik terhadap pesangon, penghargaan masa kerja dan penganti perobatan serta hak-hak lainnya yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat belum dapat dilaksanakan kedua belah pihak;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan dalam hal anjuran tertulis ditolak salah satu pihak maka salah satu dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri cq. Peradilan Hubungan Industrial oleh karenanya pengajuan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah cukup beralasan demi hukum;-----
7. Bahwa tindakan Tergugat melakukan pemutusan kerja tanpa perundingan dan tanpa penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta tanpa memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah bertentangan dengan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;-----
8. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud di atas sangatlah merugikan Penggugat akhirnya menghilangkan sumber mata pencaharian Penggugat, kerugian mana harus dibayar Tergugat secara tanggung renteng sebagai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak, dan hak-hak lainnya yang sampai dengan saat ini diperhitungkan sebesar Rp.349.529.741,- (Tiga ratus empat puluh sembilan juta lima ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh satu rupiah);-----
9. Bahwa berhubung Tergugat melakukan PHK terhadap diri Penggugat tanpa kesalahan jelas merugikan Penggugat, kerugian mana harus dibayar Tergugat sesuai dengan Pasal 151, Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU NO. 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) dengan Serikat Pekerja Telkomsel (Sepakat) No. Kep.60/PHIJSK/PPKAD/2008 Pasal 32 ayat (4) dan (8) yaitu Tergugat diwajibkan membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut :-----
 - a. Pesangon : $2 \times 7 \times \text{Rp.}6.729.000,-$ =Rp. 94.206.000,-
 - b. Uang penghargaan masa kerja : $2 \times 3 \times \text{Rp.}6.729.000,-$ =Rp. 40.374.000,-
 - c. Penggantian hak : $15\% \times \text{Rp.}134.580.000,-$ =Rp. 20.187.000,-
 - d. Reimbursement kesehatan bln November =Rp. 999.500,-
 - e. Uang Incentif triwulan ke 4 tahun 2010 =Rp. 10.093.500,-
 - f. Kekurangan Incentif ke 3 tahun 2010 =Rp. 5.046.000,-
 - g. Kekurangan gaji bulan Februari 2011 =Rp. 5.351.991,-
 - h. Cuti besar tahun 2011 =Rp. 20.187.000,-
 - i. Gaji bulan Maret 2011 =Rp. 6.729.000,-

Halaman 3 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

j. Gaji bulan April 2011	=Rp. 6.729.000,-
k. Gaji bulan Mei 2011	=Rp. 6.729.000,-
l. Gaji bulan Juni 2011	=Rp. 6.729.000,-
m. Gaji bulan Juli 2011	=Rp. 6.729.000,-
n. Gaji bulan Agustus 2011	=Rp. 6.729.000,-
o. Gaji bulan September 2011	=Rp. 6.729.000,-
p. Gaji bulan Oktober 2011	=Rp. 6.729.000,-
q. Tunjangan Pendidikan	=Rp. 8.411.000,-
r. Tunjangan Hari Raya (THR)	=Rp. 10.093.000,-
s. Incentif Triwulan I, II, III dan IV tahun 2011	=Rp. 40.374.000,-
t. Upah proses : 6 x Rp.6.729.000,-	=Rp. 40.374.000,-
u. Total	=Rp.349.529.741,-

Terbilang : Tiga ratus empat puluh sembilan juta lima ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh satu rupiah;-----

10. Bahwa ganti rugi berupa pembayaran hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat seluruhnya adalah Rp.349.529.741,- (Tiga ratus empat puluh sembilan juta lima ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh satu rupiah);-----
11. Bahwa kemudian demi efektifitas gugatan Penggugat dalam perkara a quo tidak nihil dan hampa adanya, maka dengan ini dimohonkan kepada Ketua Pengadilan Negeri Cq. Pengadilan Hubungan Industrial untuk terlebih dahulu meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) teristimewa terhadap Harta bergerak maupun tidak bergerak milik perusahaan;-----
12. Bahwa Penggugat telah menduga Tergugat tidak akan melaksanakan Putusan dalam perkara ini, oleh karenanya untuk menghukum Tergugat membayar Uang Paksa (Dwangsom) sebesar Rp.350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) setiap harinya hingga Tergugat bersedia melaksanakan isi Putusan dalam Perkara ini;-----
13. Bahwa oleh karenanya gugatan Penggugat ini adalah didasarkan atas bukti yang cukup otentik dan ekseptional, yang kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat adalah beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Pengadilan Negeri / Pengadilan Hubungan Industrial Medan agar menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan atau kasasi;-----
14. Berdasarkan uraian-uraian diatas, Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Pengadilan Hubungan Industrial Medan jo. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dengan memanggil



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pihak-pihak berperkara untuk hadir dalam persidangan yang telah ditentukan untuk itu serta mengambil keputusan sebagai berikut :-----

Primair :-----

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;-----
2. Menyatakan sita jaminan (conservatoir beslag) yang dilakukan dalam perkara ini sah dan berharga;-----
3. Menyatakan perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad);-----
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat untuk seluruhnya dan seketika sebesar Rp.348.529.741,- (Tiga ratus empat puluh sembilan juta lima ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus empat puluh satu rupiah);-----
5. Menyatakan keputusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu serta merta meskipun ada upaya verzet maupun kasasi (Uit voerbaar bij voorraad);---

Subsidaire :-----

Atau jika Hakim berpendapat lain mohon Keputusan yang seadil-adilnya sesuai huykum berlaku (Ex aequo et bono);-----

----Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah hadir diwakili kuasanya Agus Nismal Bawamenewi, SH, Advokat pada *Law Office Muchtar Pakpahan & Associates*, berKEDUDUKAN Kantor Pusat di Jalan Tanah Tinggi II No. 44 B Jakarta dan Kantor Cabang di Jalan Orion No. 1 Lt. II Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Oktober 2011 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register No. : 328/ Pen.k/2011/PHI.Mdn, tanggal 24 Oktober 2011, sedangkan Tergugat hadir diwakili oleh kuasanya Rizky Dwinanto, SH.MH, Advokat pada Kantor Adisuryo Prasetyo & Co, beralamat di Setiabudi 2, 6th floor suite 605 C, Jl. HR Rasuna Said, Kuningan, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 22 November 2011 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register No. : 381/ Pen.k/2011/PHI.Mdn tanggal 06 Desember 2011;-----

----Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;---



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawabannya pada persidangan tanggal 06 Desember 2011 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :-----

1. Bahwa kami dengan tegas menolak seluruh dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam surat gugatannya kecuali yang kami akui dengan tegas kebenarannya;-----
2. Bahwa benar Penggugat merupakan mantan karyawan Tergugat yang telah bekerja di perusahaan Tergugat (PT Telekomunikasi Seluler) sejak tanggal 10 Agustus 2004 s/d 07 Februari 2011 dengan jabatan terakhir sebagai staf site *Management Regional Network Operation* Sumbagsel yang berkedudukan di Palembang;-----
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat yang menyatakan telah melakukan PHK secara sepihak dan sewenang-wenang tanpa adanya surat teguran dan peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat;-----
4. Bahwa perlu Tergugat sampaikan kepada Majelis Hakim PHI yang terhormat, bahwa dasar pelaksanaan PHK kepada Penggugat sebagaimana akan kami utaikan dalam jawaban ini adalah didasarkan atas dikarenakan Penggugat telah mangkir dari tanggal 01 Januari 2011 - 28 Februari 2011 tanpa ada keterangan yang sah dan Perseroan sesuai dengan ketentuan yang berlaku telah melakukan panggilan secara resmi sebanyak 2 (dua) kali kepada Penggugat sehingga atas dasar hal tersebut Terguga memberikan sanksi PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku;-----
5. Bahwa tindakan mangkir yang dilakukan oelh Penggugat melanggar ketentuan yang berlaku sehingga secara hukum Tergugat dapat melaksanakakan pemutusan hubungan kerja akibat mangkir dan karyawan dikualifikasikan mengundurkan diri sehingga proses pemutusan hubungan kerjanya tidak emmerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;-----
6. Bahwa hal tersebut sesuai dengan ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbnyi "Pekerja/buruh yang mangkir selam 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

7. Bahwa dalil yang disampaikan oleh Penggugat yang menatakan bahwa Tergugat melakukan PHK sewenang-wenang dan sepihak adalah tidak tepat dan tidak beralasan karena pemutusan hubungan kerja yang disebabkan mengundurkan diri dan/atau dikualifikasikan mengundurkan diri, dalam hal ini mangkir, tidak membutuhkan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selengkapnya hal tersebut tertuang dalam Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 yang selengkapnya berbunyi “Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :
 - a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;---
 - c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; atau
 - d. Pekerja/buruh meninggal dunia;
8. Bahwa selain itu secara prinsip Penggugat juga telah mengajukan surat permohonan pengunduran diri yang disampaikan kepada Human Resources Management Telkomsel pada tanggal 1 Februari 2011 dimana dalam surat tersebut Penggugat mengajukan kompensasi pengunduran diri sebesar Rp.1.020.000.000,- (satu milyar dua puluh juta rupiah) namun jelas hal tersebut tidak mempunyai dasar hukum yang jelas sehingga kompensasi yang diberikan tetap mengacu kepada aturan yang terdapat di dalam PKB Telkomsel (in casu Tergugat);
9. Bahwa pada prinsipnya Penggugat sebagaimana tertulis dalam surat gugatan tertanggal 18 Oktober 2011 tidak berkeberatan/menyangkal mengenai dasar pelaksanaan PHK dan yang dipermasalahkan oleh Penggugat hanya terkait masalah kompensasi pesangon PHK saja

Halaman 7 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga secara hukum Penggugat menyetujui, menerima dan membenarkan adanya PHK tersebut namun masih belum setuju dengan besaran kompensasi pesangon yang diterimanya;-----

10. Bahwa Tergugat juga menolak dengan tegas tuntutan Penggugat terkait pembayaran kompensasi pesangon atas PHK yang telah dilakukan dikarenakan tuntutan pembayaran kompensasi pesangon PHK yang didalilkan oleh Penggugat mengacu kepada perhitungan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU NO. 13 Tahun 2003 karena dapat diartikan bahwa Penggugat menganggap PHK yang dilaksanakan oleh Tergugat bukan atas kesalahan Penggugat padahal secara tegas dan nyata bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran aturan internal PT. Telekomunikasi Selular yaitu mangkir dari tanggal 01 Januari 2011 - 28 Februari 2011 tanpa ada keterangan yang sah dan Perseroan sesuai dengan ketentuan yang berlaku telah melakukan panggilan secara resmi sebanyak 2 (dua) kali kepada Penggugat;-----

11. Bahwa dikarenakan Penggugat telah dengan sadar dan jelas melakukan pelanggaran mangkir maka besaran kompensasi yang diberikan kepada Penggugat pun mengacu kepada ketentuan perundangan dan aturan yang berlaku yaitu sebagai berikut :-----

a. Pasal 168 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa bagi karyawan yang melakukan mangkir dan telah dipanggil secara patut sebanyak 2 (dua) kali maka kompensasi yang diberikan hanya uang penggantian hak dan uang pisah yang diatur tersendiri dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selengkapnya Pasal 168 ayat (3) tersebut berbunyi : "Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan ayat (1) ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";-----

b. Pasal 72 ayat (3) PKB PT. Telekomunikasi Selular, yang selengkapnya berbunyi "Dalam hal karyawan tidak masuk kerja karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah serta telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis oleh Perseroan, maka karyawan yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akan mendapatkan Uang Pisah sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Tabel Uang Pisah sebagaimana dimaksud pada pasal 78 ayat 2 huruf b";-----

- c. Pasal 78 ayat (2) huruf b PKB PT Telekomunikasi Selular, yang selengkapnya berbunyi "Uang pisah didasarkan pada masa kerja dengan _____ besaran _____ sebagai berikut :-----

Masa kerja (=MK) (dalam bulan)	Uang Pisah (Gaji Bulanan)
36 MK 72	2 x (dua kali)
72 MK 108	3 x (tiga kali)
108 MK 144	4 x (empat kali)
144 MK 180	5 x (lima kali)
180 MK 216	6 x (enam kali)
216 MK 252	7 x (tujuh kali)
252 MK 288	8 x (delapan kali)
288 atau lebih	10 x (sepuluh kali)

12. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, maka Tergugat telah memberikan seluruh hak-hak Penggugat tersebut terkait dengan PHK yang telah dilaksanakan yaitu sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT Telekomunikasi Selular Nomor : 113/SK,05/PC-00/II/2011 tentang Pemberhentian Karyawan, dimana dalam Diktum Ketiga telah dengan jelas dan tegas disebutkan "Memberikan hak-hak Sdr. Tito Raditio / NIK 79128 yaitu kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang terdiri dari 75% dari tabel uang pisah yaitu sebesar Rp.15.985.000,- (lima belas juta sembilan ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus rupiah);-----

13. Bahwa perlu Tergugat sampaikan terlebih dahulu mengenai kronologis timbulnya sanksi PHK kepada Penggugat yaitu sebagai berikut :-----

- a. Bahwa Sdr. Tito telah dimutasi dari staf BSS Sumatera Utara berkedudukan di Medan menjadi staf Site Management Regional NO Sumbagsel yang berkedudukan di Palembang;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Bahwa Penggugat mengajukan keberatan atas proses mutasi tersebut dengan alasan dan pertimbangan yang tidak sah/valid;-----
- c. Bahwa keberatan mutasi yang diajukan oleh Penggugat telah dijawab secara resmi oleh Direktur Utama PT Telekomunikasi Selular melalui Nota Dinas Nomor : 497/HR.08/PD-00/XII/2010.Rhs.Prib, dimana secara prinsip Perseroan menyatakan bahwa alasan penolakan mutasi yang diajukan oleh karyawan bersangkutan tidak mempunyai dasar yang kuat, selain itu disampaikan pula bahwa pelaksanaan mutasi tersebut merupakan hak prerogatif dan wewenang Perseroan yang didasarkan atas kebutuhan operasional sehingga karyawan tetap wajib melaksanakan mutasi sebagaimana tertera dalam SK Nomor : 836/SK.03/PD-00/IX/2010;-----
- d. Bahwa walaupun keberatan mutasi Penggugat telah dijawab resmi namun Penggugat tetap tidak hadir di lokasi kerja di Palembang maupun di Medan dan Tergugat telah mengirimkan surat panggilan tertulis sebanyak 2 kali namun tetap tidak diindahkan oleh Penggugat sehingga sesuai dengan ketentuan yang berlaku karyawan dianggap mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri;-----
- e. Bahwa Tergugat pun telah beritikad baik untuk menyelesaikan proses keberatan mutasi yang diajukan oleh Penggugat yaitu dengan melaksanakan konseling yang dilaksanakan beberapa kali, yaitu : Tanggal 30 Desember 2010 dan Tanggal 1 Februari 2011;----
- f. Bahwa di dalam konseling tersebut Perseroan telah menjelaskan dasar pelaksanaan mutasi dan telah memberikan solusi atas keamanan yang dikhawatirkan oleh karyawan bersangkutan namun Penggugat tetap menolak tanpa memberikan alasan yang jelas dan tegas serta tanpa ditunjang bukti-bukti yang valid untuk dapat dijadikan pertimbangan oleh Tergugat;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa apabila Penggugat keberatan dengan proses mutasinya maka seharusnya Penggugat tetap wajib masuk bekerja dan secara paralel memproses banding keberatan atas proses mutasi yang diterimanya, sehingga dengan demikian tindakan mangkir yang dilakukan oleh Sdr. Tito Raditio adalah hal terpisah dari proses mutasinya dan ketidakhadiran Penggugat selama 2 (dua) bulan merupakan bukti valid tindakan mangkir yang dilakukannya;-----

14. Bahwa perlu Tergugat sampaikan juga disini bahwa Penggugat pada saat disampaikan surat mutasi dari Medan ke Palembang telah menerima bantuan biaya mutasi sebesar Rp.33.754.000,- (tiga puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh empat ribu rupiah) namun walaupun Penggugat telah menerima dan menikmati bantuan biaya mutasi yang peruntukannya digunakan sebagai bantuan Tergugat kepada karyawan yang melaksanakan mutasi tersebut, namun Penggugat tetap tidak bersedia untuk melaksanakan mutasi dan tidak juga mengembalikan uang bantuan mutasi tersebut;-----

15. Hal ini merupakan tindakan ambivalen dari Penggugat dimana dalam satu sisi Penggugat menikmati dan mengakui bantuan mutasi tersebut namun Penggugat tidak bersedia untuk melaksanakan kewajibannya. Penerimaan biaya mutasi tersebut secara nyata merupakan bentuk persetujuan diam-diam (*silent agreement*) atas kebijakan mutasi yang diberlakukan terhadapnya;-----

16. Bahwa berdasarkan paparan diatas, maka tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perseroan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur di dalam PKB PT Telekomunikasi Selular yaitu sebagai berikut : -----
Pasal 7 ayat (1) PKB PT Telekomunikasi Selular yang selengkapnya berbunyi :-----

1) Perseroan berhak mengelola serta menyelenggarakan usahanya sesuai dengan arah dan kebijakan Perseroan secara umum antara lain tapi tidak terbatas pada :-----

a. Membuat keputusan strategis untuk kepentingan dan kemajuan Perseroan;-----

Halaman 11 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Menyusun anggaran Perseroan;-----
- c. Mengangkat, mempromosikan, memutasikan, merotasi, mendemosikan, dan memberhentikan Karyawan;-----
- d. Mengelola Karyawan sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan;-----
- e. Memberikan sanksi kepada Karyawan yang melanggar Peraturan Disiplin Karyawan;-----
- f. Memberikan penghargaan kepada Karyawan;-----

Pasal 32 ayat (9) PKB PT Telekomunikasi Selular yang selengkapya berbunyi : " Apabila Karyawan menolak melaksanakan mutasi atau menunda pelaksanaan mutasi sehingga melampaui batas waktu yang ditentukan Perseroan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan maka digolongkan sebagai pelanggaran tata tertib kerja sebagaimana diatur pada Pasal 66 ayat (2) Huruf a perjanjian ini"-----

Pasal 72 ayat (3) PKB PT Telekomunikasi Selular yang selengkapya berbunyi : " Dalam hal Karyawan tidak masuk kerja karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah serta telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis oleh Perseroan, maka Karyawan yang bersangkutan dianggap mengundurkan diri dan akan mendapat uang pisah sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari tabel uang pisah sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat 2 huruf b";-----

17. Bahwa berdasarkan paparan diatas, terbukti dengan sah dan meyakinkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran mangkir



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan tergugat telah memberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;-----

18. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut, maka kami mohon kepada Majelis Hakim PHI Kota Medan yang terhormat untuk dapat menolak seluruh dalil gugatan yang telah disampaikan oleh Penggugat;-----

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan di atas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Medan pada Pengadilan Negeri Medan kiranya berkenan memberi putusan sebagai berikut :-----

1. Menolak Gugatan penggugat untuk seluruhnya;-----
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah benar dan sah secara hukum;-----
3. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat berakhir terhitung sejak tanggal 7 Februari 2011;-----
4. Menyatakan bahwa Surat Keputusan Direksi PT Telekomunikasi Selular Nomor : 113/SK.05/PD-00/II/2011 tentang Pemberhentian Karyawan, yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat;-----
5. Menyatakan bahwa terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut maka sesuai dengan ketentuan perundangan, Penggugat hanya berhak mendapatkan kompensasi pengakhiran hubungan kerja yang terdiri dari 75% dari tabel uang pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (2) huruf b PKB PT Telekomunikasi Selular yaitu sebesar Rp.15.985.800,- (lima belas juta sembilan ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus rupiah);-----
6. Menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan dan/atau Kasasi dari Tergugat;-----
7. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul akibat perkara *a quo*;-----

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya menurut hukum atau alur dan patut (*ex aequo et bono* atau *naar gode justitie recht done*);-----

-

----Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik tertanggal 18 Desember 2011 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya, sedangkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah mengajukan Duplik tertanggal 02 Januari 2012 dan pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;-----

-----Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan fotocopy surat-surat bukti, kemudian diberi petunjuk sebagai berikut :-----

- P-1 : Fotocopy Kutipan Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No. SK 007/HR.04/PD-00/VI/2005 tentang Pengangkatan Karyawan tetap atas nama Tito Raditio tertanggal 6 Juni 2005;---
- P-2 : Fotocopy Kutipan Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No. SK 004/HR.01/PD-00/II/2006 tentang Penetapan Gaji Dasar Karyawan Dalam Tahapan Transformasi dan Penetapan Tunjangan Biaya Hidup atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 07 Februari 2006;-----
- P-3 : Fotocopy Kutipan Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No. SK 009/HR.01/PD-00/XII/2006 tentang Penetapan Nilai Jabatan dan Gaji Dasar Dalam Rangka Implementasi Job Valuation atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 21 Desember 2006;-----
- P-4 : Fotocopy Kutipan Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No. 558/SK.03/PD-00/IV/2009 tentang Jabatan atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 03 April 2009;-----
- P-5 : Fotocopy Kutipan Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No. 024/SK.03/PD-00/II/2010 tentang Penetapan Band Individu Karyawan atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 26 Januari 2010;-----
- P-6 : Fotocopy Payment Slip (Slip Gaji) atas karyawan bernama Tito Raditio untuk bulan November 2010;-----
- P-7 : Fotocopy Payment Slip (Slip Gaji) atas karyawan bernama Tito Raditio untuk bulan Januari 2011;-----
- P-8 : Fotocopy Payment Slip (Slip Gaji) atas karyawan bernama Tito Raditio untuk bulan Februari 2011;-----
- P-9 : Fotocopy Surat Keterangan No.315/HR.01/AR-103/XI/2010 atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 18 Nopember 2010 yang ditandatangani oleh Manager HR Area Sumatera;-----
- P-10 : Fotocopy Peserta Jamsostek atas karyawan bernama Tito Raditio; -----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- P-11 : Fotocopy Kutipan Surat Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No.836/SK.03/PD-00/IX/2010 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dalam Jabatan dan Mutasi atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 2 September 2010;-----
- P-12 : Fotocopy Pengajuan Keberatan terhadap Surat Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular No. 836/SK.03/PD-00/IX/2010 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dalam Jabatan atas karyawan bernama Tito Raditio tertanggal 29 Nopember 2010 disertai dengan fotocopy tanda terima kiriman Barang TIKI;-----
- P-13 : Fotocopy Surat Laporan Awal untuk Penegak Hukum;-----
- P-14 : Fotocopy Laporan Berita Acara Kehilangan Site LBP 102 Naga Raja dari Abitas Barata ke PT. Telkomsel tertanggal 09 Juli 2008;-----
- P-15 : Fotocopy Purchase Order atas Optim BTS SGBT SIB Mei 09 PO.NO 102-661090017 tertanggal 07 Juli 2009 dari PT. Silangkitang Barata Telekom ke PT. Telkomsel;-----
- P-16 : Fotocopy Struktur Organsiasi Net Work Operation PT. Telkomsel Sumbagut yang melakukan Pelanggaran COC (Code of Conduct) tahun 2008-1009;-----
- P-17 : CD Room disertai dengan Teks Wawancara antara Sdr. Tito Raditio dengan Irwin Sakti (VP HR PT. Telkomsel);-----
- P-18 : Fotocopy Undang-Undang No. 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektrik;-----

----Menimbang, bahwa fotocopy surat - surat bukti tersebut di atas telah diberi materai secukupnya dan telah dicocokkan sama dengan aslinya di persidangan, kecuali bukti P-6 s.d P-11, P-15, P-16 dan P-18 tidak dapat diperlihatkan aslinya;-----

----Menimbang, bahwa Penggugat juga mengajukan 1 (satu) orang saksi dan di persidangan telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing, yang pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagaimana berikut ini:----

Saksi Budi Hartono :-----

- Bahwa benar saksi adalah karyawan *outsourcing* di perusahaan Ki-Sel yang merupakan aplikasi PT. Telkomsel sebagai staff BSS, dimana Penggugat adalah *user* saksi di bidang gangguan (*Technical support*) yang

Halaman 15 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam pekerjaan selalu bergabung mulai Senin sampai dengan Jumat di Kantor BSC Binjai;-----

- Bahwa Penggugat adalah staff BSS Medan yang ditempatkan di Binjai-Langkat;-----
- Bahwa Penggugat di PHK keberatan dimutasi ke Palembang alasannya karena takut, saksi tahu dari Penggugat;-----
- Bahwa Penggugat minta surat ijin keberatan dari Kantor pada bulan Desember 2010;-----
- Bahwa Penggugat di PHK bulan Maret lupa tahunnya tetapi saksi tidak tahu apakah ada surat PHK, karena Penggugat sudah tidak bersama dengan saksi dan Penggugat sudah digantikan Mas Trio;-----
- Bahwa bulan Januari dan pertengahan Februari Penggugat masih kerja;--
- Bahwa BSC adalah *Base System Control* yaitu *central network* untuk monitor menara telkomsel dan jaringan;-----
- Bahwa Penggugat dimutasi bulan November atau Desember 2010 ke BSS Sumbagsel, jabatan sama atau sejajar dengan jabatan sebelumnya;-
- Bahwa Penggugat takut dimutasi karena ada mengungkap audit internal dari telkomsel;-----

----Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi materai yang cukup dan telah diperiksa di persidangan ternyata sesuai dengan aslinya, kecuali Bukti T-13 dan T-14 , yang diberi tanda sebagai berikut :-----

- T-1 : Fotocopy Kutipan SK Direksi Nomor SK.007/HR.04/PD-00/VI/2005 tentang Pengangkatan Penggugat pertama kali di Telkomsel pada tanggal 10 Agustus 2004 sebagai Staf BSS;----
- T-2 : Fotocopy SK Direksi Nomor SK.836/SK.03/PD-00/IX/2010 tanggal 02 September 2010 telah menerima SK Direksi yang memutasika Penggugat dari Staf BSS Medan Inner menjadi Staf Site Management Sumbagsel berkedudukan di Palembang;-----
- T-3 : Fotocopy Elektronik Pay Slip bulan Oktobr 2010 a.n Sdr. Tito Raditio;-----
- T-4 : Fotocopy Keputusan Direksi Nomor 012/HR.05/PD/V/2008 tentang ketentuan pelaksanaan Mutasi Karyawan;-----
- T-5 : Fotocopy Surat Pengajuan Keberatan dari Sdr. Tito Raditio tanggal 29 Nopember 2010;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- T-6 : Fotocopy Nota Dinas Direktur Utama Nomor : 497/HR.08/PD-00/ XII/2010.Rhs.Prib;-----
- T-7 : Fotocopy Berita Acara Usulan Mutasi Nomor : 297/BA.04/HR-01/ V/2010;-----
- T-8 : Fotocopy Surat Nomor 1698/HR.00/NS-30/XII/2010 tentang Panggilan Pertama;-----
- T-9 : Fotocopy Berita Acara Konseling dan Klarifikasi tanggal 30 Desember 2010;-----
- T-10 : Fotocopy Surat Nomor 1709/HR.00/NS-30/XII/2010 tentang Panggilan Kedua;-----
- T-11 : Fotocopy Berita Acara Konseling tanggal 01 februari 2010;-----
- T-12 : Fotocopy Surat Penguduran Diri a.n Sdr. Tito Raditio tanggal 01 Februari 2011;-----
- T-13 : Fotocopy Pasal 168 UU No1 13 Tahun 2003;-----
- T-14 : Fotocopy Pasal 154 UU No1 13 Tahun 2003;-----
- T-15 : Fotocopy PKB PT. Telekomunikasi Selular Pasal 7 ayat (1);-----
- T-16 : Fotocopy PKB PT. Telekomunikasi Selular Pasal 32 ayat (9);-----
- T-17 : Fotocopy PKB PT. Telekomunikasi Selular Pasal 72 ayat (3);-----
- T-18 : Fotocopy Surat Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular Nomor : 113/SK.05/PD-00/II/2011 tentang Pemberhentian Karyawan atas nama Tito Raditio;-----
- T-19 : Fotocopy Surat Nomor : 076/HR.00/RG-160/X/2010 tertanggal 30 Oktober 2008;-----
- T-20 : Asli Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) dengan Serikat Pekerja PT. Telekomunikasi Selular (Sepakat) periode 2008-2010;-----

-----Menimbang, bahwa Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dan di persidangan telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing, yang pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagaimana berikut ini:-----

1. Saksi Nasrul Islam :-----

- Bahwa benar saksi adalah *Manager Employee Relations* PT. Telkomsel dan Penggugat adalah staf BSS Sumbagut;-----
- Bahwa Penggugat dimutasi / rotasi tanggal 1 September 2010 akan tetapi Penggugat tidak melaksanakannya walaupun ada Surat Panggilan dari atasan tanggal 28 Desember 2010;-----

Halaman 17 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi selaku *Manager Employee Relations* telah melakukan konseling dengan Penggugat didampingi bersama staf lainnya;-----
- Bahwa ada surat dari Palembang untuk hadir tanggal 10 Januari 2011;----
- Bahwa mutasi tidak ada kaitannya dengan kasus yang sedang bergulir;---
- Bahwa ada perundingan bipartit di Jakarta tanggal 30 Desember 2010, Penggugat hadir ketemu saksi, Budi Satrio dan atasan saksi, alasan Penggugat tidak mau melaksanakan mutasi karena faktor keamanan, saksi menyatakan akan menjamin keamanan Penggugat dan keluarganya;-----
- Bahwa telah diberikan biaya bantuan mutasi yakni : pindah rumah, ongkos angkutan perabotan rumah tangga dan kontrak rumah yang bersamaan dengan gaji dan telah masuk ke rekening Penggugat bulan Oktober 2010 sebesar Rp.33.754.000,- yang ada dalam slip gaji bersamaan dengan SK Mutasi;-----
- Bahwa Penggugat merasa terancam;-----
- Bahwa Mutasi Penggugat adalah bersifat Reguler yang dilakukan bersama dengan karyawan lainnya;-----
- Bahwa PHK adalah karena mangkir, sebab dari GM NO Sumbagsel telah ada Surat Panggilan I dan II;-----
- Bahwa ada rahasia perusahaan *listing* masuk ke *website* Cahto Kumolo, alibi Penggugat ada kasus korupsi di Telkomsel, di bagian Reguler;-----
- Bahwa Penggugat sudah ditawarkan ke daerah lain akan tetapi tidak mau;---
- Bahwa sebelum selesai bipartit ada surat pengunduran diri tanggal 1 Februari 2011 diantar Penggugat ke Sdr. Budi Satrio yang merupakan staf saksi;-----
- Bahwa mutasi ditunda sampai dengan Desember 2010;-----
- Bahwa setelah PHK tidak ada kompensasi yang diberikan;-----
- Bahwa Panggilan I dihadiri tetapi lokasi di Medan; Panggilan kerja untuk hadir di Palembang;-----
- Bahwa jawaban surat keberatan mutasi sebelum konseling tanggal 10 Desember 2010;-----
- Bahwa proses pengiriman Surat PHK dan surat Panggilan sah ke alamat Penggugat di Medan;-----
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat masih kerja atau tidak sebelum tanggal 24 Februari 2010;-----



2. Saksi Achmad Hasan Basri :-----

- Bahwa benar saksi adalah *Manager* merangkap jabatan POH (Pejabat Operasional Harian) BSS PT. Telkomsel Sumut yang pada waktu itu adalah atasan Penggugat, dan saksi bertanggung jawab kepada GM;-----
- Bahwa Penggugat dimutasi mulai tanggal 1 September 2010, alasan mutasi adalah rotasi, dan ada tembusan Surat Penundaan Mutasi yang sampai kepada saksi yakni mulai tanggal 1 Nopember s.d 01 Desember 2010;-----
- Bahwa absen bisa melalui *web*, untuk mengontrol ada juklak dan *weekly meeting* (rapat mingguan);-----
- Bahwa juga ada *briefing* untuk mengetahui *plan* dan apa yang dikerjakan;
- Bahwa kalau ada *maintenance*, harus mengisi absen di tempat *maintenance* dan tetap harus ada ijin tugas dari atasan;-----
- Bahwa saksi tidak tahu ada surat balasan dari Penggugat kepada Tergugat tentang SK mutasi, dan saksi juga tidak tahu ada Surat Pangilan kepada Tergugat;-----
- Bahwa PHK dilakukan pada bulan Februari 2011, SK-nya dari Pusat atau Jakarta karena tidak melaksanakan mutasi;-----
- Bahwa sejak saat itu tidak pernah melihat Penggugat bekerja lagi;-----
- Bahwa tentang uang pesangon kepada Penggugat saksi tidak tahu;-----
- Bahwa saksi tidak tahu masalah audit keuangan;-----
- Bahwa ada berita atau surat tentang bipartit;-----

-----Menimbang, bahwa pada persidangan berikutnya pihak Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan tertanggal 02 Februari 2012, dan kedua pihak telah sama-sama memohon agar perkaranya diberi putusan;-----

-----Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termasuk dan termuat dalam putusan ini serta ikut dipertimbangkan;-----

TENTANG HUKUMNYA

-----Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----Menimbang, bahwa gugatan *a quo* pada pokoknya adalah Penggugat yang telah bekerja sejak 10 Agustus 2004 tahun pada Tergugat, jabatan terakhir staff BSS Medan, pada tanggal 7 Februari 2011 diputus hubungan kerjanya dengan alasan menolak mutasi ke staff BSS Sumbagsel di Palembang, padahal seharusnya terlebih dahulu ada penyelesaian terhadap adanya praktek penyelewengan beberapa karyawan yang berindikasi kuat pelanggaran *Code of Conduct*, dimana Penggugat adalah sebagai saksi pelapor, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sepihak hanya untuk menghindari pemberian hak-hak Penggugat, sebab tanpa perundingan bipartit, tanpa Surat Teguran, Surat Peringatan dan tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bertentangan dengan Pasal 151 jo. Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) UU No. 13 Tahun 2003;-----

----Menimbang, bahwa Tergugat membantah seluruh gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :-----

- Bahwa PHK tidak sepihak tetapi karena Penggugat mangkir sejak tanggal 01 Januari 2011 s.d 28 Februari 2011 tanpa keterangan yang jelas dan telah dipanggil 2 (dua) kali, oleh karena itu dapat dikualifikasikan mengundurkan diri dan tidak perlu penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Pasal 154 huruf (b) jo. Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003;-----
- Bahwa sebelumnya ada Surat Pengunduran diri Penggugat tertanggal 1 Februari 2011 dengan meminta kompensasi Rp.1.020.000.000,-, dengan demikian Penggugat telah setuju PHK tetapi besarnya kompensasi Tergugat belum setuju;-----
- Bahwa Penggugat juga mengajukan surat keberatan atas mutasi, dan telah dijawab oleh Direktur Utama PT. Telkomsel yang pada pokoknya menolak keberatan Penggugat karena alasan Penggugat tidak kuat, mutasi adalah hak prerogatif Tergugat;-----
- Bahwa sebelumnya ada juga konseling yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tentang proses keberatan mutasi tertanggal 30 Desember 2010 dan 1 Februari 2011 dan uang mutasi telah dibayarkan kepada Penggugat;-----
- Bahwa karena Penggugat mangkir maka besarnya kompensasi mengacu kepada Pasal 168 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan berdasarkan Pasal 72 ayat (3) PKB Penggugat hanya memperoleh Uang Pisah yang besarnya Rp.15.985.800,- sesuai ketentuan PKB;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----Menimbang, bahwa karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 RBg. adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, sedangkan pihak Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk mengukuhkan dalil-dalil bantahannya;-----

----Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-18 dan keterangan 1 (satu) orang saksi yang telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya, sedangkan Tergugat mengajukan *tegen bewijst* berupa Bukti surat T-1 s.d T-20 ditambah keterangan 2 (dua) orang saksi yang juga telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya;-----

----Menimbang, bahwa alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;-----

----Menimbang, bahwa dari uraian di atas oleh karena karena Pemutusan Hubungan Kerja adalah dikarenakan adanya penolakan mutasi, maka sebelum mempertimbangkan masalah pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu dipertimbangkan **“apakah mutasi sah menurut ketentuan hukum yang berlaku?”**;-----

----Menimbang, bahwa mutasi adalah hak Tergugat selaku Pemberi Kerja, akan tetapi haruslah dilakukan dengan patut dan layak sesuai ketentuan yang berlaku, setelah Majelis Hakim meneliti Bukti T-20 dan T-4 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Telkomsel Tahun 2008-2010 yang masih mempunyai kekuatan berlaku, dan Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular Nomor : 012/HR.05/PD-00/V/2008 tentang Pelaksanaan Mutasi Karyawan, ternyata telah keduanya telah mengatur secara khusus tentang mutasi karyawan;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-11 = Bukti T-2 yakni Surat Keputusan Direksi PT. Telkomsel No. : 836/SK.03/PD-00/IX/2010 tertanggal 02 September 2010 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian dalam Jabatan atau mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, dikuatkan keterangan saksi Nasrul Islam dan Budi Hartono, terbukti mutasi adalah rotasi beberapa karyawan, dan mutasi terhadap Penggugat adalah pada jabatan yang setara, upah dan tunjangan yang sama dengan jabatan sebelumnya, telah sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat (1) s.d ayat (5) dan ayat (10) PKB 2008-2010 jo. Pasal 2 Keputusan Direksi PT. Telekomunikasi Selular Nomor : 012/HR.05/PD-00/V/2008;-----

----Menimbang, bahwa selanjutnya terdapat bukti yang cukup, Tergugat telah mentransfer melalui bank bantuan biaya mutasi kepada Penggugat dengan

Halaman 21 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

metode *lumpsum* yakni Bantuan : BPPRT, biaya tiba, biaya penempatan sementara dan bantuan sewa rumah berjumlah Rp.33.754.000,-, yang merupakan hak Penggugat sebagaimana telah ditetapkan dalam SK Mutasi No. : 836/SK.03/PD-00/IX/2010 tertanggal 02 September 2010 (vide Bukti T-2), sehingga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan Pasal 7 ayat (1) SK Direksi PT. Telkomsel Nomor : 012/HR.05/PD-00/V/2008 (vide Bukti Bukti T-3 jo. Bukti T-4);-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-7 berupa Berita Acara Usulan Mutasi tertanggal 03 Mei 2010 yang merupakan hasil kesepakatan GM NO Sumbagsel, Sumbagteng dan Sumbagut, disetujui Vice President (VP NO.2) dan diketahui oleh Direktur Operasi, dengan demikian terbukti prosedur mutasi telah sesuai dengan ketentuan Pasal 4 SK Direksi PT. Telkomsel Nomor : 012/HR.05/PD-00/V/2008 (vide Bukti T-4), dan dalam Berita Acara Usulan dimaksud terbukti pula usulan mutasi tidak hanya dilakukan terhadap Penggugat tetapi terhadap 8 (delapan) karyawan lainnya sehingga merupakan mutasi adalah bersifat reguler dan biasa dilakukan di dalam suatu perusahaan;--

----Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Bukti P-12 yang diakui oleh Tergugat dalam Jawabannya halaman 4 point 13.b, telah cukup bukti Penggugat mengajukan keberatan kepada Tergugat terhadap mutasi, yang dilakukan melalui surat tertanggal 29 Nopember 2010 disertai dengan alasan-alasannya, sehingga prosedur keberatan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 31 ayat (7) PKB 2008-2010;-----

----Menimbang, bahwa adapun alasan keberatan Penggugat terhadap mutasi dimaksud adalah : tanpa konfirmasi, tanpa mempertimbangkan aspek kenyamanan, rasa aman dan ketenangan dalam bekerja, karena mutasi diyakini Penggugat sebagai imbas dari terungkapnya kasus korupsi besar di NO Sumbagut dimana Penggugat ikut membantu pengungkapan kasus tersebut dengan memberikan data akurat, cara dan jalan untuk mendapatkan bukti kepada Tim Special Audit (SA);-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat (4) PKB 2008-2010 ditetapkan : "Tanpa mengurangi hak dan kewenangan Perseroan dalam melakukan proses mutasi, maka Perseroan memperhatikan kepentingan karyawan dan keluarganya", ketentuan ini tidaklah dapat ditafsirkan adanya syarat atau keharusan bagi Perseroan (ic. Tergugat) untuk mengkonfirmasi kepada karyawan (ic. Penggugat) sebelum melakukan mutasi;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----Menimbang, bahwa sebaliknya terbukti perhatian Tergugat terhadap kepentingan Penggugat dan keluarganya dengan memberikan bantuan biaya mutasi, bahkan Tergugat tetap membayar upah Penggugat selama proses keberatan mutasi (vide Bukti T-3 dikuatkan Bukti P-6, P-7 dan P-8), kemudian setelah meneliti Bukti P-13 s.d P-17 ternyata tidak dapat dijadikan alat bukti yang cukup menurut hukum untuk membuktikan adanya ancaman keselamatan dan keamanan terhadap Penggugat dan keluarganya;-----

----Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan di atas, maka patut diterima bahwa mutasi terhadap Penggugat bukanlah imbas dari adanya keikutsertaan Penggugat dalam mengungkap dugaan kasus penyelewengan di NO Sumbagut;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-6 ternyata Tergugat telah memberikan jawaban atas keberatan Penggugat untuk melaksanakan mutasi melalui Nota Dinas tertanggal 20 Desember 2010 yang pada intinya menolak keberatan dimaksud, sebab telah sesuai dengan ketentuan Pasal 32 ayat (2) PKB dimana tujuan mutasi tidak ada kaitannya dengan dampak pemeriksaan audit khusus, tetapi untuk pengkayaan dan pengembangan kompetensi karyawan, maka berdasarkan pertimbangan di atas maka penolakan Tergugat terhadap keberatan Penggugat ini menurut hukum dapat diterima;-----

----Menimbang, bahwa ternyata Penggugat masih belum dapat menerima jawaban penolakan Tergugat dimaksud di atas, dan Penggugat masih mengajukan surat keberatan tertanggal 10 Januari 2011 (vide Bukti T-5), alasannya adalah rasa kecewa Penggugat terhadap Tergugat, sebab sebelumnya pada bulan Februari 2010 Penggugat pernah mengajukan permohonan secara lisan kepada Manager NOS Sumbagut dan GM NO Sumbagut agar dimutasi dari BSS Medan ke NOS Sumbagut, dan telah ada sinyal positif dari Manager NOS Sumbagut permohonan Penggugat dikabulkan, tetapi ternyata Penggugat dimutasi ke Palembang melalui SK Direksi tanggal 02 September 2010, selanjutnya Penggugat kecewa tidak diikutsertakan dalam Seleksi Calon Supervisor NO sesuai Nota Dinas 293/HR.00/AR-103/X/2010 dari HR Area Sumatera tertanggal 27 Oktober 2010, sehingga menurut Penggugat telah terjadi diskriminasi dan tidak mempertimbangkan lokasi kerja dengan jaminan perlindungan keselamatan Penggugat dan keluarga karena Penggugat merasa perlu dilindungi sebagai saksi pelapor dalam pengungkapan korupsi sistematis di NO Sumbagut tahun 2010 sehingga bertentangan dengan Pasal 5 ayat (1) Pasal 32 ayat (1) jo. Pasal 35 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;-----

Halaman 23 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

----Menimbang, bahwa tentang jaminan perlindungan keselamatan Penggugat dan keluarganya adalah sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya tidak terdapat bukti yang cukup adanya ancaman keamanan dimaksud, selanjutnya berdasarkan fakta hukum yang ditemukan di persidangan tidak terdapat bukti adanya permohonan Penggugat secara lisan, dan walaupun Penggugat ingin memohon mutasi atas permintaan sendiri maka harus mengikuti ketentuan Pasal 33 PKB 2008-2010 jo. Pasal 10 SK Direksi SK Direksi PT. Telkomsel Nomor : 012/HR.05/PD-00/V/2008 tentang Mutasi Atas Permintaan Sendiri (APS) yang harus dilakukan secara tertulis, oleh karena telah terbukti prosedur dan alasan usulan mutasi tertanggal 05 Mei 2010 telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbukti ada diskriminasi sebab dilakukan bersama dengan 8 (delapan) orang karyawan lainnya, maka kekecewaan terhadap tidak diikut sertakan dalam Seleksi Calon Supervisor NO juga tidak dapat dijadikan alasan penolakan mutasi;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum di atas, maka telah cukup bukti mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku baik secara prosedural maupun substansial dan terbukti keberatan Penggugat terhadap mutasi tidak berdasar menurut hukum;-----

----Menimbang, bahwa faktanya berdasarkan Bukti T-18 Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 07 Februari 2011, maka yang perlu dibuktikan selanjutnya adalah **“Apakah tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan hukum yang berlaku, sehingga Penggugat berhak atas hak-hak normatifnya”**;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-9 jo. T-11 pada tanggal 30 Desember 2010 dan tanggal 01 Februari 2011 dikuatkan saksi-saksi Nasrul Islam dan Achmad Hasan Basri, terbukti sebelum pemutusan hubungan kerja telah dilakukan konseling dan/atau klarifikasi masalah mutasi dan surat keberatan mutasi Penggugat tertanggal 02 Desember 2010 yang telah ditolak oleh Tergugat melalui Nota Dinas tertanggal 20 Desember 2010, yang setelah diteliti dapat diterima sebagai perundingan bipartit, sebagaimana diakui Penggugat dalam gugatannya halaman 1 point 3 dan 4 perundingan bipartit telah diupayakan Penggugat akan tetapi tidak mencapai kesepakatan, sehingga



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan amanah ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003;-----
----Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mendalilkan bahwa sebelumnya Penggugat telah pernah mengajukan surat permohonan mengundurkan diri tertanggal 1 Februari 2011 dengan meminta kompensasi Rp.1.020.000.000,-, sehingga pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena Bukti T-12 berupa surat pengunduran diri tidak dapat dijadikan bukti yang cukup sebab di dalam surat dimaksud tidak tertera tanggal, nama dan tanda tangan Penggugat, maka tidaklah berdasar menurut hukum Penggugat telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri vide Pasal 162 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;-----
----Menimbang, bahwa selanjutnya apabila diteliti isi Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat yang berlaku terhitung tanggal 07 Februari 2011 (vide Bukti T-18), ternyata alasan pemutusan hubungan kerja adalah mangkir karena tidak melaksanakan mutasi dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali, sehingga menurut Tergugat telah sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (2) angka 1 jo. Pasal 72 ayat (3) PKB 2008-2010;-----
----Menimbang, bahwa mengenai alasan pemutusan hubungan kerja tersebut di atas, maka perlu diteliti ketentuan Pasal 32 ayat (8) PKB 2008-2010 yang menetapkan : selama penyelesaian keberatan mutasi, Penggugat dan Tergugat harus sama-sama melaksanakan kewajibannya, bahwa terdapat bukti yang cukup Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya dengan bekerja di tempat yang lama (vide pengakuan Tergugat dalam Jawabannya halaman 1 point 2 yang menyatakan masa kerja Penggugat adalah sampai dengan 07 Februari 2011 jo. Bukti T-6 berupa Nota Dinas dari Direktur Utama kepada Penggugat selaku Pekerja maka patut dianggap Penggugat masih aktif, dikuatkan keterangan saksi Budi Hartono), sebaliknya walaupun tidak terdapat bukti dari Tergugat telah melaksanakan kewajibannya membayar upah Penggugat sampai dengan 07 Februari 2011, ternyata Penggugat mengajukan Bukti P-6, P-7 dan P-8 berupa fotocopy *payroll slip* bulan Nopember 2010, Januari 2011 dan Februari 2011 yang dikuatkan dengan pengakuan Tergugat dalam Jawabannya 1 point 2 sebagaimana telah diuraikan di atas, maka secara *a contrario* bukti ini dapat dijadikan bukti yang cukup untuk menyatakan Penggugat telah menerima upah dari Tergugat terakhir bulan Februari 2011 sebesar Rp.1.377.000,- dengan demikian telah cukup bukti Tergugat tetap melaksanakan kewajibannya

Halaman 25 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempekerjakan Penggugat dan membayar upah Penggugat sampai dengan tanggal 07 Februari 2011;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, maka menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir karena menolak mutasi adalah tidak berdasar, sebab terbukti Penggugat dan Tergugat masih tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal 07 Februari 2011, walaupun penolakan mutasi oleh Penggugat telah terbukti tidak memiliki dasar menurut hukum, maka perlu diperiksa dan dipertimbangkan sanksi apa yang dapat diberikan kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;-----

----Menimbang, bahwa mengenai Surat Panggilan I dan II tertanggal 08 Desember 2010 dan 31 Desember 2010 (vide Bukti T-8 dan T-11) untuk melaksanakan mutasi tanggal 30 Desember 2010 dan tanggal 10 Januari 2010, maka berdasarkan pertimbangan hukum di atas, maka kedua surat dimaksud tidaklah dapat diterima sebagai surat panggilan untuk menyatakan Penggugat mangkir vide Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, tetapi dapat diterima sebagai Surat Teguran atau Surat Peringatan karena menolak mutasi vide Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;-----

----Menimbang, bahwa selanjutnya setelah diteliti isi konseling atau perundingan bipartit yang dituangkan dalam Berita Acara Konseling terakhir tanggal 01 Februari 2010 (vide Bukti T-11), ternyata isinya antara lain merupakan penolakan Tergugat atas keberatan Penggugat dan Peringatan kepada Penggugat agar melaksanakan mutasi 5 (lima) hari sejak tanggal 01 Februari 2011, selanjutnya terbukti di persidangan Penggugat tetap tidak melaksanakannya, dengan demikian Peringatan Tertulis telah diberikan sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut, dan berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 sudah cukup beralasan bagi Tergugat selaku Pengusaha dapat memutus hubungan kerja dengan alasan Penggugat selaku Pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama 2008-2010;-----

----Menimbang, bahwa karena terbukti upaya perundingan bipartit melalui 2 (dua) kali konseling tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja karena penolakan mutasi atau pelanggaran PKB hanya dapat dilakukan dengan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan haruslah disertai dengan pembayaran hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, akan tetapi terbukti belum dilaksanakan oleh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, dengan demikian **petitum point 3** gugatan Penggugat menurut hukum berdasar **dikabulkan** yakni sepanjang bertentangan dengan kedua ketentuan dimaksud;-----

----Menimbang, bahwa oleh karena telah terbukti Tergugat dapat memutus hubungan kerja terhadap Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, akan tetapi terbukti pemutusan hubungan kerja belum ditetapkan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya perundingan bipartit dan mediasi sudah dilakukan tetapi tidak berhasil dan faktanya kedua pihak telah sama-sama menginginkan hubungan kerja berakhir, dimana Penggugat sudah memohon hak-haknya akibat pemutusan hubungan kerja, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja tidak sudah tidak dapat lagi dihindari dan harus ditetapkan dengan disertai dengan pembayaran hak-hak Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) jo. 161 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;-----

---Menimbang, bahwa untuk perhitungan hak-hak Penggugat dimaksud di atas, maka perlu ditetapkan masa kerja dan besarnya upah terakhir Penggugat, berdasarkan Bukti T-1 = P-1 jo.T-18 terbukti Penggugat bekerja sejak tanggal 10 Nopember 2004 s.d 07 Februari 2011 atau masa kerja 6 tahun 4 bulan, sedangkan untuk upah Penggugat berupa Gaji Dasar dan Tunjangan Biaya, di persidangan terbukti sama besarnya antara gugatan Penggugat dengan yang tertera dalam SK PHK yakni Rp.6.729.000,-/bulan, dan telah cukup bukti Penggugat telah menerima upah terakhir bulan Februari 2011 sebesar Rp.1.377.000,-;-----

----Menimbang, bahwa sebelum menghitung besar dan rincian hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yakni uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, maka perlu dipertimbangkan tuntutan Penggugat tentang beberapa hak-hak lainnya sebagaimana tertera dalam **petitum poin 4** gugatan Penggugat yakni sebagai berikut :-----

- Bahwa mengenai tuntutan hak Penggugat berupa Reimbursement kesehatan bulan Nopember, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Hari Raya, disamping tidak jelas untuk tahun berapa, tidak terdapat pula bukti adanya hak-hak dimaksud, maka tidak berdasar untuk dikabulkan, oleh karenanya harus ditolak;-----

Halaman 27 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

28
putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk tuntutan kekurangan uang insentif triwulan ke 3 tahun 2010 berdasarkan Bukti T-3 insentif tahun 2010 telah dibayarkan kepada Penggugat, walaupun ada kekurangannya ternyata di persidangan tidak terdapat bukti kebenarannya, oleh karenanya harus ditolak;-----
- Bahwa mengenai tuntutan insentif triwulan ke 4 tahun 2010 sebesar Rp.10.093.500,-, setelah diteliti SK PHK (vide Bukti T-18) dalam diktum menetapkan bagian ketiga point nomor 3 Tergugat telah menyatakan kesediaannya membayar insentif kuartal IV Tahun 2010, oleh karenanya tuntutan ini dapat dikabulkan;-----
- Bahwa selanjutnya untuk tuntutan Penggugat lainnya berupa insentif kuartal 1 Tahun 2011 dan hak-hak lainnya, maka berdasarkan Bukti T-18 berupa SK PHK dimaksud pada diktum menetapkan bagian ketiga point nomor 3 dan 4 terdapat pernyataan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat lainnya, maka tuntutan hak dapat dikabulkan sepanjang menyatakan Tergugat berkewajiban membayar hak-hak Penggugat berupa insentif kuartal I Tahun 2011 dan atau hak-hak lainnya yang akan timbul di kemudian hari setelah pemutusan hubungan kerja; -----
- Bahwa mengenai tuntutan Penggugat akan kekurangan gaji bulan Februari 2011 adalah sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya, upah Penggugat adalah sebesar Rp.6.729.000,-/bulan, terbukti Penggugat masih bekerja sampai dengan 07 Februari 2011 maka berdasar menurut hukum upah bulan Februari 2011 harus dibayar penuh 1 (satu) bulan, selanjutnya terbukti upah bulan Februari 2011 yang diterima Penggugat hanya sebesar Rp.1.377.000,-, sehingga terdapat kekurangan sebesar Rp.6.729.000,- - Rp.1.377.000,- = Rp.5.352.000,-, dengan demikian tuntutan kekurangan gaji bulan Februari 2011 ini berdasar menurut hukum **dikabulkan**;-----
- Bahwa tuntutan Penggugat akan hak cuti besar tahun 2011, gaji bulan Maret 2011 s.d Oktober 2011, upah proses, insentif Triwulan II, III, IV Tahun 2011 tidak berdasar menurut hukum untuk dikabulkan, sebab sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya, berdasar menurut hukum untuk menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena melanggar ketentuan Perjanjian Kerja Bersama sejak tanggal 07 Februari 2011, oleh karenanya tuntutan-tuntutan ini harus ditolak;-----

----Menimbang, bahwa terbukti Penggugat telah menerima Bantuan Mutasi sebesar Rp.33.754.000,- akan tetapi Penggugat tidak pernah melaksanakan mutasi, oleh karena tidak terdapat bukti Penggugat telah mengembalikannya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada Tergugat, maka menurut hukum bantuan mutasi dimaksud harus dikembalikan, selanjutnya dalam Replik Penggugat halaman 2 point 13 perlu diakomodir itikad baik Penggugat yang mengakui tidak pernah menikmati uang tersebut dan menyatakan siap untuk mempertanggung-jawabkannya setiap saat, sehingga beralasan menurut hukum untuk memperhitungkan pengembalian bantuan mutasi dimaksud pada jumlah hak-hak yang akan diterima Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka gugatan Penggugat **petitum point 4** dapat **dikabulkan** sepanjang hak-hak berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, ditambah kekurangan upah bulan Februari 2011, dikurangi pengembalian kewajiban Penggugat untuk mengembalikan Bantuan Mutasi, dengan rincian dan besarnya adalah sebagai berikut :-----

- Uang pesangon : 7 x Rp.6.729.000,- =Rp. 47.103.000,-
- Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp.6.729.000,- =Rp. 20.187.000,-
- Jumlah =Rp. 67.290.000,-
- Uang pengganti perumahan dan perobatan :
% x Rp. 67.290.000,- =Rp. 10.093.500,-
- Jumlah =Rp. 77.383.500,-
- Ditambah kekurangan upah bulan Februari 2011 =Rp. 5.352.000,-
- Ditambah incentif kuartal 4 Tahun 2010 =Rp. 10.093.500,-
- Jumlah =Rp. 92.829.000,-
- Dikurangi pengembalian Bantuan Mutasi =Rp. 33.754.000,-
- Jumlah hak yang harus dibayar Tergugat =Rp. 59.075.000,-

(Terbilang : Lima puluh sembilan juta tujuh puluh lima ribu rupiah rupiah);-----

----Menimbang, bahwa mengenai **petitum point 2** gugatan Penggugat agar menyatakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang dilakukan terhadap perkara ini sah dan berharga, oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak melakukan sita jaminan dalam perkara ini maka permohonan ini tidak berdasar dan menurut hukum harus **ditolak**;-----

----Menimbang, bahwa mengenai permohonan Penggugat dalam **petitum point 5** yakni agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu serta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merta meskipun ada upaya *verzet* maupun kasasi, maka berdasarkan 191 RBg. jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil, Majelis Hakim berpendapat belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga harus **ditolak**;-----

----Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum di atas, Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya maka permohonan dalam gugatan Penggugat **dikabulkan untuk sebagian**, sebaliknya Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya, maka Tergugat adalah berada di pihak yang kalah, selanjutnya oleh karena nilai gugatan di atas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat, yang besarnya sebagaimana tertera dalam amar putusan ini;-----

----Mengingat hukum yang berlaku dan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta peraturan-peraturan lain yang berkenaan dengan perkara ini;-

MENGADILI :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;-----
- Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003;-----
- Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sejak tanggal 07 Februari 2011 berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 karena Penggugat melanggar Perjanjian Kerja Bersama;-----
- Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sebesar **Rp.59.075.000,-** (Terbilang : Lima puluh sembilan juta tujuh puluh lima ribu rupiah);-----
- Menyatakan Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat yang masih ada yakni pembayaran insentif kuartal I Tahun 2011 dan/atau hak-hak lainnya yang akan timbul setelah pemutusan hubungan kerja, serta hak sebagai anggota Koperasi Karyawan Telkomsel sesuai ketentuan yang berlaku dan surat keterangan bekerja;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.131.000,- (seratus tiga puluh satu rupiah);-----
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;-----

----Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal **23 FEBRUARI 2012** oleh kami **FIRMAN, SH** sebagai Ketua Majelis, **CHRISTINA NM. TOBING, SH., MHum** dan **BENRI SITINJAK, S.Si** masing - masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota putusan mana diucapkan pada hari **SELASA**, tanggal **28 FEBRUARI 2012** dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua tersebut dengan dihadiri Hakim Anggota dan dibantu oleh **MARTINA HANUM, SH.MH** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;-----

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

CHRISTINA NM TOBING, SH, MHum.

FIRMAN, SH

BENRI SITINJAK, S.Si.

Panitera Pengganti,

MARTINA HANUM, SH.MH

Perincian biaya :

1. Biaya panggilan	=Rp.120.000,-
2. Materai	=Rp. 6.000,-
3. Redaksi	=Rp. 5.000,-
Jumlah	=Rp.131.000,-

Terbilang : Seratus tiga puluh satu rupiah.

Halaman 31 dari 31
Putusan PHI Nomor. 124/2011/PHI Mdn