



## **ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA BERDASARKAN PUTUSAN NO. 155/PDT.SUS-PHI/2021/PN.BDG**

**Elgi Hikmat Syah, Imam Budi Santoso**

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang

### **ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam penerapannya telah diatur pada UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur perihal alasan apa yang dilarang dan apa yang diperbolehkan. Namun, dalam perkara PHK oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya nyatanya terdapat kekeliruan dalam memutus hubungan dengan pekerja, sehingga penulis tertarik untuk membahas perihal PHK karena alasan sakit dan indisipliner berdasarkan peraturan perundang-undangan serta menganalisis apakah terdapat kesesuaian pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara tersebut. Penulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Dari permasalahan dan metode yang digunakan, menghasilkan bahwa terdapat kekeliruan tergugat dalam memutus hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan sakit adalah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sehingga batal demi hukum, sedangkan PHK karena indisipliner sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan, meskipun demikian perusahaan tetap berkewajiban membayar kompensasi. Adapun pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan mewujudkan keadilan.

**Kata Kunci : PHK, Pekerja, Perusahaan.**

### **PENDAHULUAN**

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, manusia senantiasa melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan dan harapan adanya upah guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak, di mana hal tersebut senada dan sebagaimana yang telah diamanatkan oleh ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan adanya pasal tersebut, memperjelas bahwa memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan suatu hak bagi warga negara dalam berkehidupan, berbangsa, serta bernegara. Rangka mewujudkan penghidupan yang layak, manusia melakukan hubungan hukum dengan perusahaan, mereka mengikatkan dirinya secara sukarela dalam suatu perjanjian yang

disepakati bersama. Oleh adanya perjanjian tersebut, kemudian timbul lah suatu akibat hukum baik hak maupun kewajiban yang dimiliki oleh antar pihak yang membuat. Sehingga orang yang mengikatkan diri pada suatu perusahaan melalui perjanjian kerja secara hukum harus lah mematuhi dan menaati apa yang sudah disepakati tersebut dengan dasar tidak melanggar ketentuan dari perundang-undangan.

Adapun perjanjian yang dilakukan oleh setiap orang sebagai pekerja dengan perusahaan sebagai pemberi kerja, pada dasarnya merujuk kepada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), sehingga suatu perjanjian dapat dikatakan sah secara hukum dan berlaku terhadap para pihak jika memenuhi syarat-syarat yang diatur, yaitu adanya kesepakatan; adanya kecakapan; adanya suatu hal tertentu; dan adanya sebab yang halal. Dengan dasar peraturan tersebut, suatu perjanjian yang dilakukan oleh para pihak tidak boleh melupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi, jika tidak maka perjanjian yang dibuat sekalipun disepakati dapat dibatalkan dan akan batal demi hukum. Ditinjau dalam penerapan serta pelaksanaan, walaupun perjanjian sekalipun syarat-syaratnya telah terpenuhi tidak menutup kemungkinan akan terjadi nya suatu permasalahan dari tidak terpenuhinya hak maupun kewajiban para pihak ataupun adanya perselisihan lainnya.

Permasalahan antara tenaga kerja dengan perusahaan pada puncaknya berpangkal pada terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja yang acapkali disebut PHK, peraturan dan pelaksanaannya menurut hukum positif di Indonesia telah lama diatur, pada zaman kolonial peraturan bagi pekerja sebagai buruh patuh terhadap hukum Belanda yang saat itu berlaku, dengan adanya *Burgelijk Wetboek* (BW) dan dalam penerapannya terdapat perbedaan keberlakuannya terhadap tiap golongan-golongan penduduk. Pasca kemerdekaan Indonesia, peraturan perburuhan tersebut tidak diberlakukan lagi dengan dikeluarkannya peraturan tentang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Kerja No. 12 Tahun 1948 (Darma, 2017). Adapun secara definisi Pemutusan Hubungan Kerja sendiri sudah dijelaskan dan diatur dalam Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Dengan terjadinya PHK, jika bukan karena kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri hubungan kerja, PHK berpotensi menimbulkan konflik atau perselisihan di dalamnya, sehingga mau tidak mau dapat merugikan salah satu ataupun kedua belah pihak yang berselisih. Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan dapat terjadi karena adanya perselisihan baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Atas hal tersebut, perselisihan yang mengakibatkan PHK secara langsung maka akan memberikan pengaruh dengan meningkatkan jumlah pengangguran. Maka, selayaknya baik dari unsur pemerintah, pengusaha, pekerja, serta serikat pekerja/buruh melakukan upaya sebaik-baiknya untuk jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (Nikodemus Maringan, 2015). Dengan terjadinya PHK, bagi para pekerja dapat menyebabkan dampak secara psikologis, ekonomis, dan finansial karena: 1) menyebabkan hilangnya mata pencaharian; 2) saat mencari pekerjaan baru, membutuhkan biaya yang tidak sedikit; 3) menyebabkan hilangnya biaya hidup bagi diri sendiri serta keluarga sampai adanya

pekerjaan yang baru (Firdaus, Sonhaji & Suhartoyo, 2016). Selain itu, permasalahan sosial ekonomi di Indonesia sering ditandai dengan terjadinya demonstrasi atas ketidakadilan dalam ketenagakerjaan, hak dan upah pekerja belum terpenuhi secara layak, organisasi pekerja yang lemah dalam menyalurkan aspirasi, dan kesadaran pengusaha yang rendah dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan (Eriza et al., 2016).

Oleh karena hal tersebut, untuk menghindari segala dampak yang akan ditimbulkan di kemudian hari, selayaknya baik pemerintah, perusahaan, sampai pekerja mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK. Merujuk kepada Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa “(2) dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh; (3) dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Sehingga dari ketentuan tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha/perusahaan tidak boleh secara sepihak, wajib untuk dihindari, serta jika tidak dapat dihindari harus dilakukan perundingan oleh kedua belah pihak dan pada dasarnya PHK merupakan pilihan terakhir bagi kedua belah pihak. Dalam peraturan yang dimuat Undang-Undang Ketenagakerjaan, telah mengatur jika pemecatan atau PHK terhadap pekerja, perusahaan tidak boleh sewenang-wenang, namun jika terjadi pelanggaran berat dan telah mendapat pernyataan dari pengadilan bahwa pekerja sudah melakukan apa yang dimaksud dan mendapat putusan atas kekuatan hukum yang tetap karena kesalahannya maka pekerja tersebut dapat dikecualikan.

Menurut aspek hukum ketenagakerjaan, terdapat 4 jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu: pertama, pemutusan hubungan kerja demi hukum dimana berakhirnya hubungan kerja berdasarkan waktu tertentu (Soepomo, 2019), karena menurut waktunya telah berakhir sehingga hal tersebut berdasarkan ketentuan hukum yang telah ditentukan, oleh karena itu tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam hal demi hukum tidak menimbulkan perselisihan dan bukan dating dari para pihak (perusahaan ataupun pekerja), adapun PHK demi hukum ini dilandaskan pada Pasal 1603e; kedua, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja di mana berakhirnya hubungan kerja berdasarkan permintaan pekerja sendiri untuk mengakhirinya sehingga dalam penerapannya tidak memerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja tetap memperoleh uang penggantian hak menurut Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan Jo. UU Cipta Kerja; ketiga, pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan di mana berakhirnya hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena terjadinya sesuatu sebagai alasan baik karena perusahaan maupun pekerja; dan keempat, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan (Tanjung, 2020).

Saat terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, terdapat dua cara untuk menyelesaikannya, yaitu melalui jalur di luar pengadilan (non-litigasi) dan di dalam pengadilan (litigasi). Adapun dalam melaksanakan penyelesaian hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dalam upaya terbaiknya adalah adanya kesepakatan bersama untuk melakukan perdamaian untuk mengakhiri perselisihan. Terjadinya PHK dapat disebabkan karena terdapatnya perselisihan tidak adanya keharmonisan pandangan

mengenai berakhirnya hubungan kerja sepihak oleh salah satu pihak oleh perusahaan atau oleh pekerja atau buruh, perselisihan tersebut antara lain dapat meliputi sah atau tidak sahnya dalil dari PHK serta besaran kompensasi setelah terjadinya PHK. Dalam mencapai suatu kata damai dalam perselisihan, maka ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kedua belah pihak dalam upaya non-litigasi sebelum melakukan upaya ke Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu melalui perundingan Bipartit dan perundingan Tripartit yang meliputi tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih para pihak, antara lain mediasi, konsiliasi, dan arbitrase (Alif, 2017).

Penyelesaian melalui mediasi saat terjadinya perselisihan hubungan industrial diterapkan terhadap jenis-jenis perselisihan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Pelaksanaan mediasi mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga bilamana tercapai suatu kesepakatan dalam tahap ini, para pihak akan membuat dan menandatangani suatu perjanjian bersama yang disaksikan oleh Mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh Akta Bukti pendaftaran. Penyelesaian selanjutnya, yaitu konsiliasi, merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja/buruh yang ditengahi oleh konsiliator dengan musyawarah mufakat, bila dalam tahap ini dicapai suatu kesepakatan, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan konsiliator, kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Cara lainnya adalah melalui arbitrase, di mana kesepakatan yang dihasilkan putusannya akan mengikat para pihak dan bersifat final. Adapun penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah cara yang digunakan sebagai upaya melalui jalur litigasi (Manuaba & Sadnyini, 2018).

Contoh dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang digunakan penulis dalam analisis tulisan ini adalah menggunakan Putusan Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG antara para Penggugat, yaitu Usmyati, Chici Setiorini, dan Herman Purba melawan Tergugat, yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Dalam penerapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfa) menggunakan dalil bahwa Penggugat atas nama Usmyati telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Perusahaan yang disepakati, dengan ketentuan perihal karyawan tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa ada keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga Penggugat (Usmyati) diputus hubungannya dengan perusahaan dengan dikualifikasikan mengundurkan diri menurut perusahaan. Namun, dalam gugatan, Usmyati menyebutkan bahwa ia tidak dapat masuk kerja dikarenakan sakit dan selama itu ia memberikan kabar kepada atasannya, karena terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut Usmyati mengalami kerugian dengan tidak dibayarkannya upah perbulan dan uang THR tahun 2019 dan 2020.

Sedangkan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk menggunakan dalil bahwa Penggugat atas nama Chici Setiorini dan Herman Purba telah melakukan itikad tidak baik dan secara sengaja melakukan indisipliner/pelanggaran sehingga melanggar Peraturan Perusahaan yang disepakati serta mendalilkan bahwa para Penggugat bertujuan agar mendapatkan keuntungan pribadi, di mana para Penggugat dengan sengaja dan berulang tidak mematuhi pengarahannya dan tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga penggugat atas nama Chici Setiorini dan Herman Purba diputuskan hubungannya karena tidak memperbaiki kesalahannya atas tindakan yang

dilakukannya. Berdasarkan apa yang terjadi dan sanggahan-sanggahan yang disampaikan oleh Tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk), maka terjadi pelanggaran atas penerapan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan oleh perusahaan sendiri terhadap hak pekerja yang dilanggar oleh Tergugat karena terjadinya PHK sepihak. Adapun dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memutuskan perkara ini dengan mengabulkan sebagian gugatan dari para penggugat.

Adapun Majelis Hakim dalam perkara ini, menjatuhkan putusan (mengadili) dengan 1) mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian; 2) menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat atas nama Usmiyati batal demi hukum; 3) menghukum Tergugat untuk memanggil serta mempekerjakan kembali Penggugat atas nama Usmiyati pada posisi dan jabatan semula di perusahaan Tergugat; 4) menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat atas nama Usmiyati serta tunjangan hari raya keagamaan (THR) secara tunai dan sekaligus sebesar Rp162.412.000 (Seratus Enam Puluh Dua Juta Empat Ratus Dua Belas Ribu Rupiah); 5) menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat atas nama Chici Setiorini dan Penggugat atas nama Herman Purba dengan Tergugat dengan kualifikasi PHK karena indisipliner; 6) menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus, kepada Penggugat atas nama Chici Setiorini sebesar Rp79.536.270 (Tujuh Puluh Sembilan Juta Lima Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Rupiah) dan Penggugat atas nama Herman Purba sebesar Rp69.812.199 (Enam Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Dua Belas Ribu Seratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah); 7) menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan seluruhnya; dan 8) menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp600.000 (Enam Ratus Ribu Rupiah).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan permasalahan yang akan dianalisis sebagaimana berikut: Pertama, bagaimana analisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena sakit dan tindakan indisipliner berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja? Kedua, apakah pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Bandung dalam memutus perkara dalam Putusan no. 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG sudah sesuai dengan Perundang-Undangan? Sehingga dapat diketahui pula tujuan penulisan ini, antara lain untuk mengetahui dan memahami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh korporasi khususnya PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. karena karyawan yang sakit dan indisipliner ditinjau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta, memahami dan mampu menganalisis putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Bandung dalam memutuskan putusan perselisihan hubungan industrial disandingkan dengan kesesuaian peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melakukan penulisan ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan merujuk kepada norma-norma, peraturan-peraturan, dan teori-teori hukum. Akan hal tersebut maka pendekatan yang digunakan adalah *statue approach* (pendekatan undang-undang); *conceptual approach* (pendekatan konseptual); dan *analytical approach* (pendekatan analisis)(Marzuki, 2005). Serta dalam pengambilan data, penulis menggunakan jenis data sekunder dengan beberapa bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No.155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG; bahan hukum sekunder yang digunakan penulis meliputi jurnal hukum atau jurnal relevan baik nasional ataupun internasional, buku-buku, ataupun publikasi ilmiah lainnya yang membantu penulis dalam menganalisis penulisan ini; dan bahan hukum tersier yang meliputi Kamus Besar Bahasa Indonesia serta media online (internet).

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk terhadap Para Penggugat Dengan Alasan Sakit dan Indisipliner Berdasarkan Perundang-Undangan**

Terdapatnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, dan peraturan perusahaan dalam penerapannya memberikan suatu kepastian dan kejelasan baik dalam pelaksanaan, perlindungan, hingga pemberian sanksi. Dengan adanya dasar-dasar hukum tersebut memberikan batasan agar baik perusahaan maupun pekerja tidak dapat sewenang-wenang dalam tindakannya, seperti dalam mengakhiri hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi dengan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh pekerja dengan suatu perusahaan (Suhartoyo, 2014). Mendasarkan penerapannya, tidak terdapat hal yang berbeda antara perjanjian secara umum dan perjanjian kerja berkaitan syarat-syarat sahnya perjanjian, di mana dalam perjanjian kerja pun diperlukan adanya kesepakatan antar pihak, cakap hukum, terdapat objek yang diperjanjikan, dan tidak bertentangan. Sehingga apabila salah satu dari syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, perjanjian tidak mungkin dapat dilakukan.

Dikaitkan terhadap asas keseimbangan, pelaksanaan perjanjian kerja pada kedudukannya pekerja senantiasa pada posisi yang lemah. Ketidakseimbangan yang terjadi dalam hubungan tersebut, menjadi landasan keikutsertaan negara dalam praktik hubungan kerja dengan tujuan memberikan keadilan serta perlindungan, keikutsertaan tersebut diwujudkan dengan adanya peraturan perundang-undangan perihal ketenagakerjaan agar menjadi pedoman bagi perusahaan dan pekerja agar dipatuhi bersama (Sonhaji, 2018). Terjadinya hubungan kerja didasarkan karena adanya unsur kebutuhan bagi kedua belah pihak di mana pekerja melakukan pekerja dengan tujuan mencari nafkah dan perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya.

Dalam hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja, di dalamnya tentu telah diatur apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak hingga sebab-sebab yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja sehingga tidak ada hak dan kewajiban yang patut dipenuhi lagi oleh para pihak. Adapun penyebab berakhirnya hubungan kerja pada dasarnya dapat dilakukan oleh kedua pihak, tetapi dalam praktiknya seringkali hanya salah satu pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja (Wibowo & Herawati, 2021). Pelaksanaan kerja oleh pekerja pun tidak selalu menerapkan dan mematuhi apa yang menjadi kewajibannya dalam melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, sehingga di sisi memberi perlindungan kepada pekerja, undang-undang pun memberikan ketegasan kepada

pekerja dengan memberikan syarat-syarat yang memperbolehkan perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja apabila melakukan hal-hal yang dilarang yang dapat diatur secara tegas dan rinci dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Taqiyya, 2021).

Dalam kasus perkara dengan nomor register 155/Pdt.G-Sus/PHI/2021/PN.BDG terjadinya pemutusan hubungan kerja atau selanjutnya akan disebut PHK yang dilakukan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. terhadap para penggugat dengan mendalilkan atau mendasarkan bahwa Usmiyati diputuskan hubungan kerjanya dikualifikasikan mengundurkan diri, Chichi Setiorini serta Herman Purba diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan itikad tidak baik dan tidak mematuhi perintah atasan (indisipliner) yang kemudian tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan serta telah dipanggil 2 kali secara patut. Didasarkan kasus tersebut, peraturan perundang-undangan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sudah mengatur apa yang dapat menjadi alasan dilakukannya PHK, dalam Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k, Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana berikut:

*“(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: j. pekerja/buruh mangkir selama 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; k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.*

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 52 ayat (2) mengatakan perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Jika merujuk kepada pasal-pasal tersebut, memang secara yuridis undang-undang memberikan kelonggaran sebagai wewenang bagi perusahaan dalam melakukan PHK, namun dengan adanya pasal tersebut nyatanya dapat mengakibatkan terjadinya PHK secara sepihak oleh perusahaan yang tentu merugikan pekerja/buruh. Sehingga, bertitik pada alasan perusahaan melakukan PHK, terdapat larangan yang diberikan oleh undang-undang sehingga dalam pelaksanaan dan penerapannya tidak boleh sewenang-wenang sebagaimana diatur melalui Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 81 Angka (40) UU Cipta Kerja bahwa:

*“(1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan: a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b) berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d) menikah; e) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; g) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h) mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i) berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi*

*fisik, atau status perkawinan; dan j) 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”.*

Merujuk kepada pasal tersebut, apabila pekerja/buruh melakukan hal-hal yang tersebut, tentunya perbuatan itu tidak dapat dijadikan alasan atau penguat perusahaan untuk memberhentikan pekerja, apalagi secara sepihak sehingga jika terjadi sudah tentu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan termasuk perbuatan yang berlawanan dan bertentangan dengan perundang-undangan, sehingga pemutusan kerja yang dilakukan batal demi hukum. Ditinjau dari duduk perkara penggugat, bahwa para penggugat yang memiliki hubungan kerja dengan tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya) dilakukan pemutusan hubungan kerja dilandasi oleh diterbitkannya Surat No.2894/SATHRD-BKS/IX/18 tertanggal 26 September 2018 perihal Pemberitahuan dan Penyelesaian Kewajiban Karyawan terhadap Usmiyati, Surat No. 3679/SAT/HC/XI/18 tertanggal 1 November 2018 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja terhadap Chici Setiorini, dan Surat No. 3478/SAT/HC/X/18 tertanggal 17 Oktober 2018 tentang Berakhirnya Hubungan Kerja terhadap Herman Purba. Sejak tanggal 12 Mei 2018 Usmiyati tidak dapat masuk kerja karena sakit dan mengkonfirmasi kepada atasan serta telah menyerahkan surat dari rumah sakit perihal rawat inap akibat sakit, dan selama sakit nya itu Usmiyati kerap memberikan kabar namun tidak ada respons dari atasannya tersebut. Karena ketidakhadirannya, secara sepihak tergugat mengeluarkan surat tertanggal 26 September 2018.

Dengan terdapatnya surat tersebut mengakibatkan Usmiyati tidak memperoleh upah atau gaji pokok nya sebagai pekerja. Dalam pemutusan yang dilakukan perusahaan, mengkualifikasikan Usmiyati mengundurkan diri. Dilihat pada UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, atau pun PP 35/2021 tidak menjelaskan jenis-jenis atau macam-macam pengunduran diri, sedangkan ketentuan mengundurkan diri dalam Pasal 168 UU Ketenagakerjaan sebelum dihapus mengatakan bahwa pekerja yang mangkir selama 5 hari berturut-turut tanpa ada keterangan sah dan perusahaan telah memanggil 2 kali secara patut dikualifikasikan mengundurkan diri, karena itu perbuatan mangkir termasuk ke dalam perbuatan mengundurkan diri. Meskipun demikian, undang-undang telah memberikan kebebasan bagi perusahaan mengatur secara mandiri apa yang tidak boleh dilakukan pekerja yang ditentukan melalui peraturan perusahaan sebagaimana dalam Pasal 154A UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja. Adapun pengunduran diri yang dimaksud dalam perkara adalah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 44 ayat (2) huruf a peraturan perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya yang mengatur mengenai perbuatan mangkir sebagaimana isi Pasal 168 UU Ketenagakerjaan dengan mengkualifikasikannya sebagai mengundurkan diri.

Dalam perkara gugatan penggugat lainnya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Chici Setiorini dan Herman Purba, tergugat melakukan tanpa ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berkenaan dengan dalil yang disampaikan tergugat, bahwa Chici Setiorini dan Herman Purba melakukan itikad tidak baik melakukan kesalahan dengan sengaja dan untuk tujuan tertentu dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi. Berdasarkan keadaan tersebut maka dapat kita pahami bahwa dalam tindakannya perusahaan nya menggunakan ketentuan menurut Pasal 154A ayat (1) huruf j dan k UU Ketenagakerjaan. Karena perbuatan penggugat, maka

perusahaan telah memberikan surat peringatan atau SP yang terdiri dari SP-1, SP-2, hingga SP-3 karena Chici Setiorini dan Herman Purba telah melakukan pelanggaran dengan tidak menjalankan perintah dan pengarahan atasan. Kemudian berdasarkan Pasal 45 ayat (6), XVII Peraturan Perusahaan tergugat PHK dapat terjadi apabila karyawan: a. melakukan pelanggaran pada saat masih berlakunya surat peringatan ketiga, b. melakukan satu atau beberapa Tindakan pelanggaran berat sebagai berikut: xvii. apabila karyawan mempunyai itikad tidak baik melakukan kesalahan yang diatur dalam peraturan perusahaan dengan sengaja dan untuk tujuan tertentu dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi.

Setelah melihat kronologi perkara dan dalil yang disampaikan oleh tergugat, khususnya dalam menerapkan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Penulis berpendapat dalam penerapannya tergugat cukup keliru dalam menggunakan aturan atau pasal, didasarkan alasan dari Usmiyati yang juga menyerahkan alat bukti berupa surat sakit dari dokter sebagai keterangan yang sah (P-1.2; P-1.3; P-1.4; P-1.5; P-1.6; P-1.7; dan P-1.8) sehingga alasan tersebut menjadi dasar yang kuat untuk tidak dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan sakit sebagaimana Pasal 153 ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja. Atas dasar tersebut, jika PHK dilakukan ketika pekerja sakit adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib kembali mempekerjakan pekerja tersebut (Fathammubina & Apriani, 2018), ditinjau dari pasal tersebut maka kebijakan PHK yang dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya secara yuridis melawan atau bertentangan dengan hukum, oleh karena itu Surat No. No.2894/SATHRD-BKS/IX/18 tertanggal 26 September 2018 perihal Pemberitahuan dan Penyelesaian Kewajiban Karyawan terhadap Usmiyati batal demi hukum sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk kembali mempekerjakan Usmiyati dan membayarkan upah perbulan yang belum dibayarkan sejak surat pemberhentian dikeluarkan. dengan maksud agar mendapatkan keuntungan pribadi.

#### **Kesesuaian Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan No. 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Atas kekeliruan dan ketidakadilan yang dirasa serta didapatkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya terhadap para penggugat, dengan maksud guna mendapatkan solusi penyelesaian permasalahan PHK, adapun penyelesaian yang dapat ditempuh oleh penggugat adalah melalui jalur di luar dan di dalam pengadilan, untuk penyelesaian di luar pengadilan dapat melakukan upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase (Sherly et al., 2021). Secara hukum, perundingan yang dilakukan melalui bipartit antara pengusaha dengan pekerja dapat dilakukan apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja sebagaimana Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja. Karena itu, penggugat Usmiyati mencari solusi penyelesaian permasalahan PHK di luar pengadilan dengan dilakukannya perundingan bipartite, namun tidak menemukan solusi hingga disepakati agar diselesaikan di tingkat mediasi, dengan diajukannya ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, tetapi tetap tidak mencapai kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan surat anjuran No. 567/7015/Disnaker tertanggal 23 Oktober 2020 agar tergugat mempekerjakan kembali Usmiyati

Hal serupa dilakukan oleh penggugat Herman Purba dan Chici Setiorini dengan melakukan upaya hukum melalui perundingan bipartite pada 12 November 2018, namun tidak mendapatkan hasil sehingga disepakati melakukan penyelesaian di tingkat

selanjutnya, yaitu mediasi dengan diajukannya permohonan mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, tetapi setelah dilakukan mediasi tetap tidak mendapatkan kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan surat anjuran No. 567/9412/Disnaker tertanggal 30 Desember 2020 dengan menganjurkan agar PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk mempekerjakan kembali pekerja. Berdasarkan upaya yang dilakukan oleh para penggugat namun tidak mencapai suatu kesepakatan, sehingga permasalahan PHK antara pekerja dan perusahaan dilakukan pada tahap selanjutnya yaitu dengan mengajukan gugatan dan dilakukan proses pemeriksaan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang kemudian diatur tata caranya melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Maswandi, 2017).

Berdasarkan fakta hukum yang diperoleh oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung melalui proses pemeriksaan dalam persidangan antara pihak penggugat, yaitu Usmiyati; Chici Setiorini; dan Herman Purba melawan tergugat, PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. didapatkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tergugat terhadap Usmiyati dikualifikasikan mengundurkan diri karena telah mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa ada keterangan tertulis disertai bukti sah dan telah dipanggil oleh tergugat 2 kali secara patut dan tertulis. Sehingga tergugat mendasarkan pada Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja) dan Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tahun 2019-2022, karenanya menurut tergugat, Usmiyati hanya berhak memperoleh kompensasi berupa uang penggantian hak serta uang pisah.

Dilihat dari fakta, Usmiyati mengakui bahwa sejak tanggal 12 Mei 2018 ia tidak bekerja, namun ia menegaskan bahwa ketidakhadirannya untuk bekerja di perusahaan tergugat karena ia sakit dan dirawat inap di rumah sakit dengan dibuktikan melalui surat keterangan sakit (ditandai dengan P-1.2; P-1.3; P-1.4; P-1.5; P-1.6; P-1.7; dan P-1.8). Dalam hal tersebut, hakim menimbang berdasarkan pada Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja bahwa “(1) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan; (2) ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila, pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”. Maksud dari sakit tersebut adalah dengan disertai keterangan dokter. Menurut majelis hakim, terdapat fakta bahwa Usmiyati tidak melakukan pekerjaan seperti biasanya karena sakit dan alasan tersebut disertai keterangan sakit yang diterbitkan oleh dokter. Sehingga karena hal tersebut, pertimbangan majelis hakim terhadap upah Usmiyati yang belum dibayarkan tergugat selama tidak masuk kerja harus dipenuhi.

Kemudian, Hakim mendasarkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan tergugat terhadap Usmiyati, Hakim berpendapat hal tersebut bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf a dan (2) UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja, adapun sakitnya Usmiyati tidak melebihi 12 bulan terus-menerus sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan hubungan kerja para pihak belum terputus, oleh karena itu Majelis Hakim menghukum tergugat untuk memanggil serta mempekerjakan kembali Usmiyati pada posisi dan jabatan semula. Sehingga petitum penggugat pada angka 2.1 dikabulkan Majelis Hakim. Pertimbangan selanjutnya, karena PHK yang dilakukan tergugat batal demi hukum, sebagaimana Pasal 93 ayat (1) maka tergugat wajib membayar upah Usmiyati secara tunai dan sekaligus sejak bulan Oktober 2018 sampai Agustus 2021

dengan rincian 35 (bulan) x Rp4.274.000 = Rp149.590.000 serta membayar Tunjangan Hari Raya (THR) untuk tahun 2019, 2020, dan 2021 dengan rincian 3 x Rp4.274.000 = Rp12.822.000. Sehingga total kewajiban yang harus dibayarkan perusahaan tergugat sebesar Rp162.412.000.

Pertimbangan yang dilakukan Majelis Hakim dalam perkara penggugat Usmiyati dalam menghukum tergugat melebihi apa yang dijelaskan dalam posita dan apa yang dicantumkan dalam petitum, dalam pandangan penulis Majelis Hakim selain mendasarkan putusannya berdasarkan Pasal 93 ayat (1) dan (2), Majelis Hakim pun merujuk kepada Pasal 157A ayat (1) dan (3) Undang-Undang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan), bahwa pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan hak serta kewajibannya dan pelaksanaan kewajiban tersebut dilakukan hingga berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan lainnya dapat dilihat dari dijatuhkannya Putusan Mahkamah Konstitusi dengan No. 37/PUU-IX-2011 tertanggal 19 September 2011 bahwa kewajiban dalam membayar upah proses perlu ditafsirkan berlaku sampai terdapat penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial (Gunadi, 2021). Sehingga kewajiban dalam membayar upah dan hak-hak lain terhadap Usmiyati harus tetap diberikan perusahaan, di mana Usmiyati dalam gugatan hanya mencantumkan upah pada bulan Oktober 2018 hingga Mei 2021 (30 Bulan) serta THR tahun 2019 dan 2020 (2 tahun), sehingga hal tersebut berbeda dari putusan Majelis Hakim yang memutuskan upah selama 35 bulan dan THR selama 3 tahun.

Dalam perkara gugatan oleh Chici Setiorini dan Herman Purba, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan tergugat yang mendasarkan pada Peraturan Perusahaan dan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (dihapus oleh UU Cipta Kerja), sehingga penulis berpendapat perusahaan juga mendasarkan pada ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k, bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan serta telah diterbitkan berturut-turut surat peringatan 1, 2, dan 3 yang berlaku masing-masing 6 bulan. Di mana sanksi yang diberikan terhadap Chici Setiorini berupa SP 3, sedangkan Herman Purba telah mendapatkan sanksi dari tergugat berupa SP 1, 2, dan 3.

Berdasarkan fakta hukum yang diperoleh tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa penggugat atas nama Chici Setiorini dan Herman Purba telah memenuhi unsur dari Pasal 161 (sebelum dihapus) dan Pasal 154A ayat (1) huruf k UU Ketenagakerjaan jo. Cipta Kerja adalah berdasarkan hukum dinyatakan putus, berlaku sejak dikeluarkannya Surat PHK dengan kualifikasi indisipliner. Adapun terhadap petitum yang diajukan mengenai Chici Setiorini dan Herman Purba dinyatakan ditolak. Namun, Majelis Hakim memutuskan dengan mempertimbangkan akan adil bilamana tergugat membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak menurut Pasal 156 ayat (4) secara tunai dan sekaligus terhadap Chici Setiorini dan Herman Purba. Oleh karena itu, Majelis Hakim memperhitungannya sebagai berikut:

Nama	: Chici Setiorini
Masa Kerja	: 13 Tahun Lebih
Upah	: Rp 4.940.141
Pesangon	: 1 x 9 x Rp 4.940.141 = Rp 44.461.269

Uang PMK	: 5 x Rp 4.940.141 = Rp 24.700.705
Penggantian Hak	: 15% x Rp 69.161.974 = Rp 10.374.296
Jumlah	= <b>Rp79.536.270</b>

Nama	: Herman Purba
Masa Kerja	: 15 Tahun Lebih
Upah	: Rp 4.105.055
Pesangon	: 1 x 9 x Rp 4.105.055 = Rp 36.945.495
Uang PMK	: 6 x Rp 4.105.055 = Rp 24.630.330
Penggantian Hak	: 15% x Rp 60.575.825 = Rp 9.236.374
Jumlah	= <b>Rp69.812.199</b>

Sehingga jumlah kompensasi terhadap keduanya sebesar Rp149.348.469. Namun, dengan mempertimbangkan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa Chici Setiorini dan Herman Purba tidak berhak memperoleh upah proses selama berlangsungnya perselisihan karena telah diputus hubungan kerjanya. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar pemutusan perkara dengan No. 155/Pdt.Sus/PHI/2021/PN.BDG, bahwa dalam pertimbangan yang dilakukan Majelis Hakim disertai dasar-dasar hukum baik dari peraturan perundang-undangan serta peraturan perusahaan tergugat, maka penulis berpendapat tidak terdapat hal yang kekeliruan atau ketidaksesuaian antara putusan Majelis Hakim terhadap perundang-undangan yang berlaku serta mewujudkan keadilan dalam putusannya.

## **PENUTUP**

Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara para Penggugat melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. karena alasan sakit bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sehingga apabila perusahaan menggunakan alasan tersebut, maka PHK yang dilakukan adalah batal demi hukum sehingga tergugat harus mempekerjakan kembali pekerja dan membayar hak-hak yang belum dibayarkan berupa uang pesangon dan THR. Sedangkan dalam perkara penggugat lain merujuk kepada Peraturan Perusahaan dan aturan di atasnya bahwa perbuatan indiscipliner merupakan pelanggaran sehingga PHK tersebut berdasarkan hukum, namun dengan mempertimbangan rasa adil, Majelis Hakim menghukum tergugat membayar kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam pertimbangan yang dilakukan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam putusannya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga tidak terdapat kekeliruan dan ketidaksesuaian. Berkenaan dengan perkara dalam tulisan ini, penulis memandang bahwa antara pekerja/buruh dengan perusahaan harus tetap mematuhi dan berpedoman terhadap keberlakuan peraturan perundang-undangan hingga peraturan perusahaan yang tentu sudah disepakati bersama sehingga dapat diupayakan oleh pekerja dengan perusahaan agar mencegah dari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

## DAFTAR BACAAN

### Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

### Putusan Mahkamah Konstitusi:

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX-2011, 19 September 2011.

### Putusan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial:

Usmiyati; Chici Setiorini; dan Herman Purba vs. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, No. 155/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG

### Buku:

Marzuki, Peter. 2005. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Soepomo, Imam. 2019. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan.

### Jurnal/Skripsi/Publikasi Ilmiah:

Alif, L. (2017). *Hak dan Kewajiban Para Pihak Setelah Putusnya Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan No.97/G/2013/PHI.Mdn)*, Skripsi, Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/1264>

Darma, S. (2017). *Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat*. *Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomer 2. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>

Eriza, N., Hanifah, M., & Hasanah, U. (2016). *Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *JOM Fakultas Hukum*, Volume 3, Nomer 2. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/view/15460>

Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Volume 3, Nomer 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>

Firdaus, D., Sonhaji, & Suhartoyo. (2016). *Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis Putusan Mahkamah Agung No.83K/Pdt.Sus-PHI/2015)*. *Diponogoro Law Journal*, Volume 5, Nomer 4. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/13747>

Gunadi, F. (2021). *Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Volume 50, Nomer 4. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>

Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, and Ida Ayu Sadnyini. (2018) 'Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak', *Jurnal Analisis Hukum*, Volume 2, Nomer 1. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/JAH/article/view/241>

Maswandi. (2017). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. *Jurnal Admistrasi Publik*, Volume 5, Nomer 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>

Nikodemus Maringan. (2015). *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Volume 3, Nomer 13.

Sherly, A. P., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum*. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 5, Nomer 2. <http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/307>

Sonhaji. (2018). *Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*. *Administrative Law and Governance Journal*, Volume 1, Nomer I. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i2.128-148>

Suhartoyo. (2014). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Di Indonesia*. *Masalah-Masalah Hukum*, Volume 43, Nomer 4. <https://doi.org/10.14710/mmh.43.4.2014.468-477>

Tanjung, D. (2020). *Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/Pdt.Sus-PHI.2019/PN. MDN)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14059>

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. Volume 3, Nomer 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

#### **Internet/Lainnya:**

Taqiyya, Saufa. 2021. "Di-PHK Karena Kesalahan Berat, Ini Hukumnya". *HukumOnline*. Dapat diakses pada (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4e8e67959c64c/di-phk-karena-kesalahan-berat--ini-hukumnya>). Diakses pada 28 Oktober 2021.