

**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN  
DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT.  
TOR GANDA DAN PT. TOGOS GOPAS**

(Studi kasus putusan Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn)

Oleh:

Nonimawarni Zebua <sup>1)</sup>

Rian Mangapul Sirait <sup>2)</sup>

Boturan N.P Simatupang <sup>3)</sup>

Universitas Audi Indonesia <sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[nonizebua01@gmail.com](mailto:nonizebua01@gmail.com) <sup>1</sup>

[rhiandsiraid@gmail.com](mailto:rhiandsiraid@gmail.com) <sup>2</sup>

[boturansimatupang60@gmail.com](mailto:boturansimatupang60@gmail.com) <sup>3</sup>

**History:**

Received : 10 Januari 2024

Revised : 14 Januari 2024

Accepted : 17 Maret 2024

Published : 30 September 2024

**Publisher:** Pascasarjana UDA

**Licensed:** This work is licensed under

**Attribution-NonCommercial-No**

**Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**



**ABSTRAK**

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah untuk dapat mengelola bisnis tersebut. Wadah tersebut adalah badan usaha atau organisasi perusahaan (business organization). Dalam hal suatu perusahaan adanya pengusaha dan karyawan/pekerja, pengusaha adalah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif, Sedangkan karyawan/pekerja adalah : orang yang bekerja yang, orang yang menerima upah ataupun hasil kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa dimana pengusaha dan karyawan/pekerja saling berperan penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya perusahaan maka dapat membantu pekerja mendapatkan kerjaan sehingga menghasilkan upah dari perusahaan sedangkan perusahaan akan semakin berkembang dan adanya keberhasilan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yang pertama, apakah yang dimaksud pemutusan hubungan kerja (PHK), kedua, bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK), ketiga, bagaimanakah pertimbangan hakim dalam menyelesaikan pokok perkara PHK secara sepihak oleh PT. Tor Ganda dan PT. Togos Gopas dalam (studi kasus putusan nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021 PN Mdn). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perlindungan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam pasal 153 Undang-undang cipta kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hal ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, jenis penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (library research) yakni sumber data yang berupa data primer dan sekunder, dan data non hukum dikumpulkan

berdasarkan permasalahan dan dikaji secara komperhensif agar dapat digunakan untuk menjawab suatu pertanyaan atau untuk memecah suatu masalah.

Kata kunci : perusahaan, karyawan/tenaga kerja, PHK

### ABSTRACT

*A company is an activity carried out continuously with the aim of seeking profit. These activities require a forum to be able to manage the business. The container is a business entity or company organization (business organization). In the case of a company, there are entrepreneurs and employees/workers, the entrepreneur is the person who founded the company in a innovative way, while the employees/workers are: the person who works, the person who receives wages or the results of their work. So it can be concluded that entrepreneurs and employees/workers play an important role in a company, because with a company it can help workers get jobs so that they can earn wages from the company while the company will continue to develop and be successful. This research aims to find out first, what is meant by termination of employemet (PHK), second, what is the legal protection for workers who are subject to termination of employment (PHK), third, what is the judge's consideration in resolving the subject of dismissal cases unilaterally by PT. Tor Ganda dan PT. Togos Gopas in (case study of decision number 263/Pdt.Sus-PHI/2021 PN Mdn). The results of this research show that legal protection regarding unilateral termination of employment relations (PHK) has been regulated in article 153 of the job creation law, where employers are prohibited from terminating employment relations (PHK). Unilateral termination of employemend (PHK) is absolutely not permitted, this is very clear, but if there are certain circumstances that force layoffs to be carried out, then there are also regulations regarding wages and severance pay contained in Law Number 2 of 2004 concerning dispute resolution. industrial relations. In obtaining data that is relevant to the problem under study, this type of legal research is normative juridical, the data collection technique used in this research uses library research, namely data sources in the form of primary and secondary data, secondary data and non-legal data. collected based on problems and studied comprehensively so that they can be used to answer a question or to solve a problem.*

*Keywords: company, employees/labor, layoffs*

### PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah untuk dapat mengelola bisnis tersebut. Wadah tersebut adalah badan usaha atau organisasi perusahaan (business organization). Dalam hal suatu perusahaan adanya pengus aha dan karyawan/pekerja, pengusaha adalah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif, Sedangkan karyawan/pekerja adalah : orang yang bekerja yang, orang yang menerima upah ataupun hasil kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa

dimana pengusaha dan karyawan/pekerja saling berperan penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya perusahaan maka dapat membantu pekerja mendapatkan kerjaan sehingga menghasilkan upah dari perusahaan sedangkan perusahaan akan semakin berkembang dan adanya keberhasilan.

Dalam ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat, namun terdapat

sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum privat.

Hukum ketenaga kerjaan Indonesia, mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja/buruh yang dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja selanjutnya disingkat PHK yaitu merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu.

Pada dasarnya, hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (seperti tercantum dalam perjanjian kerja), perjanjian kerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan dua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, Adanya pekerjaan yang perjanjian, Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demi terwujudnya hubungan yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan beberapa pihak seperti yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak tersebut ialah Pekerja/Buruh, Serikat Kerja/Serikat Buruh, Pemberian Kerja/Pengusaha, Organisasi Pengusaha, Lembaga kerjasama bipartite/tripartite, Dewan pengupahan, Pemerintah. Proses hubungan industrial tidak selamanya berjalan dengan mulus, ada kalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerjaan/buruh, baik perselisihan

mengenai hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan. Bagi para buruh, PHK ini memiliki arti bahwa hal tersebut menjadi permulaan masa pengangguran yang disertai segala akibat yang ditimbulkan dan harus ditanggung sendiri oleh mereka.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif dalam bekerja karena dengan tidak bekerja pendapatan akan terhenti yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup pada individu yang bersangkutan. Negara Indonesia menyadari pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28d ayat (2) yang berbunyi: “ *setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja* “.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkajinya dan menuangkan dalam suatu skripsi hukum berjudul “**Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan PT. Tor Ganda dan PT. Togos Gopas**” (Studi Kasus Putusan Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021 PN Mdn).

## METODE PENELITIAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perlindungan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam pasal 153 Undang-undang cipta kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hal ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon

yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, jenis penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (library research) yakni sumber data yang berupa data primer dan sekunder, dan data non hukum dikumpulkan

berdasarkan permasalahan dan dikaji secara komperhensif agar dapat digunakan untuk menjawab suatu pertanyaan atau untuk memecah suatu masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 APAKAH YANG DIMAKSUD DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tentunya sangat tidak diharapkan akan terjadi, terutama dari kalangan buruh atau pekerja, karena adanya terjadinya pemutusan hubungan kerja buruh atau pekerja tersebut akan kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/buruh dan pengusaha.

Menurut Suratman, pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha setidaknya terbagi menjadi 6 (enam) macam, yaitu : PHK karena pekerjaan/buruh telah melakukan pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja, PHK karena pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib bukan karena pengaduan pengusaha, PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, PHK karena kondisi

perusahaan tutup karena merugi 2 tahun terus menerus atau keadaan memaksa (force majeure) atau melakukan efisiensi atau perusahaan pailit, PHK karena pekerja/buruh dikualifikasikan mengundurkan diri, PHK karena pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana pasal 169 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga yaitu mediator adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator dan sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan caramemutus atau memaksakan sebuah penyelesaian, konsiliator adalah : bertugas melakukan konsiliasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, arbiter adalah orang perseorangan yang bertindak selayaknya hakim dalam memutuskan penyelesaian sengketa melalui mekanisme/prosedur arbitrase. atau hakim adalah pejabat yang melakukan tugas kekuasaan kehakiman, untuk memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perdata pidana dan perkara perdata di tingkat pertama. jika para pihak memperselisihkan pemutusan hubungan kerja (PHK) kerja itu.

### 3.2 BAGAIMANA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIKENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditunjukkan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh

dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam pasal 153 Undang-undang cipta kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hal ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 28D ayat (1) setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Perwujudan jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja yang ditempatkan melalui perjanjian kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja dan pihak pengguna, melalui program dan sistem asuransi perlindungan terhadap berbagai risiko, serta bantuan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami permasalahan.

Dalam perlindungan terhadap tenaga kerja bagi yang di-PHK, maka perlu adanya suatu proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan kerja terdiri dari Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan antar serikat pekerja

Perselisihan hubungan kerja pada dasarnya diselesaikan dipengadilan

perselisihan hubungan industrial (PHI), akan tetapi sebelum mencapai tahap atau tingkat pengadilan PHI dapat menempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari lembaga Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan arbitrase.

### 3.3 BAGAIMANA ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM DALAM MENYELESAIKAN POKOK PERKARA PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. TOR GANDA DAN PT.TOGOS GOPAS (Studi kasus Putusan Nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021 PN Mdn).

Menimbang, bahwa Penggugat menyatakan Penggugat tidak diberikan tunjangan Hari raya (THR) tahun 2014 sebagaimana yang diatur dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang tunjangan Hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh diperusahaan jo. Peraturan pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, dalam hal ini Para Tergugat membantahnya namun para tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Para Tergugat telah memberikan THR tahun 2014 kepada penggugat, sehingga majelis hakim menyatakan menghukum para Tergugat Hari Raya tahun 2014 kepada Penggugat sebesar 1 (satu) bulan upah.

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut Majelis Hakim menyatakan menghukum Para Tergugat secara tanggung renteng untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut:

Atas nama penggugat *Incasu* Nancy Ardna Tambun, masa kerja 4 tahun 3 bulan, upah Rp 2.037.000-/bulan.

- 1) Uang pesangon, 5 bulan x  
Rp 2.037.000 = Rp. 10.185.000,-
- 2) Uang penghargaan masa kerja, 2 bulan x Rp 2.037.000  
= Rp 4.074.000,-
- 3) Uang pengganti hak = 15% x  
(Rp 10.185.000,+ Rp 4.074.000,-)  
=15% x Rp 14.259.000,-  
= Rp 2.138.850,+

Sub total = Rp 16.397850,-  
4) Upah bulan Januari 2015,-  
= Rp 2.037.000-  
5) Cuti melahirkan, 3 bulan x  
Rp 2.037.000,- = Rp 6.111.000,-  
6) THR 2014 Total, 1 bulan x  
Rp 2.037.000,- = Rp 2.037.000,- +  
Total seluruhnya = Rp 26.582.850,-  
( Dua puluh enam juta lima ratus delapan  
puluh dua ribu delapan ratus lima puluh  
ribu rupiah ).

## KESIMPULAN

Apakah yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja (PHK)? Dalam kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tentunya sangat tidak diharapkan akan terjadi, terutama dari kalangan buruh atau pekerja, karena adanya terjadinya pemutusan hubungan kerja buruh atau pekerja tersebut akan kehilangan pekerjaan yang menjadi sumber mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya.

Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) Dalam kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini tentang perlindungan hukum terhadap tenaga adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran PHK, karena alasan yang dipakai dasar menjatuhkan PHK dapat dibagi 2 kelompok yakni ; alasan yang diijinkan dan alasan untuk di PHK.

Bagaimanakah analisis pertimbangan hakim dalam menyelesaikan pokok perkara PHK secara sepihak oleh PT.Tor Ganda dan PT. Togos Gopas (studi kasus putusan nomor 263/Pdt.Sus-PHI/2021 PN Mdn). Dalam kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah dengan adanya penyelesaian pokok perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) maka pihak perusahaan tidak melakukan sewenang-wenangnya kepada karyawan atau pekerja untuk melakukan PHK sehingga adanya

kedamaian, dan kerja sama dalam perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Muda Harahap, pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Malang. CV Literasi Nusantara Abadi, 2020), H. 33
- Jurnal Syahrial S.Sos.I., SH., M.Si., MH, Universitas pahlawan tuanku tambusai (*dampak covid-19 terhadap tenaga kerja di indonesia*) volume 4 nomor 2 tahun 2020 H.1
- Jurnal, Rudi febrianto Wibowo, Ratna Herawati ; *Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak*, Program studi magister ilmu hukum, Fakultas hukum, universitas diponegoro, 2021, H. 117-118
- Jurnal, Suci Flambonita : *Dampak pemutusan hubungan kerja selama pandemic covid-19 perpektif hukum ketenagakerjaan*, Fakultas hukum universitas sriwijaya. 2023, H. 12.
- Jurnal, Toha, W. M. S., & Permana, Y.S. (2022). *Tinjauan Yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan* (Studi kasus putusan Nomor 175/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Jkt. Pst), Jurnal kewarganegaraan, 6(3), 6449-6455.
- Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. Dr. Hj. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H. Dr. Widodo Suryandono, S.H., M.H. Melania kiswandari, S.H., MLI. : *Asas-asas hukum perburuhan*. PT Raja grafindo persada, Jakarta 2014. H. 134
- Rocky Marbun, 2010. *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, Penerbit VisiMedia, Jakarta, hal. 5,
- Rocky Marbun, SH, MH ; *Jangan mau Di-PHK begitu saja*, Jl. H. Montong No. 57 Ciganjur-Jagakarsa, 2010, H. 4
- Sumanto, Hubungan Industrial ; *Memahami dan mengatasi potensi*

*konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), h. 196

Undang-Undang Dasar 28d ayat (2)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 : *tentang ketenagakerjaan, PHK.*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat (1)

UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) tentang *perlindungan dan perlakuan yang sama dihadapan hukum.*

Zainal Asikin,dkk, 2004, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 173