

PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK

Dalina Telaumbanua, Dosen pada Program Studi Ilmu Hukum Sekolah
Tinggi Ilmu Hukum Nias Selatan, Email: dalitelaumbanua@gmail.com

Abstract

Termination of Employment Relationship (LAY OFFS) is urgent to be discussed primarily related to the reason for termination of employment relationship and also the magnitude of compensation received by workers. Laying offs is one of the problems that can be examined and tried by the Supreme Court. Because there is a Supreme Court ruling No. 1375 K/Pdt. Sus-PHI/2017 relating to the dispute, the writer is interested in knowing and analyzing the judge consideration in the settlement of Termination of Employment Relationship. In answering the issue in this case, the writer used the normative legal research method. The main results of the writer acquired showed that Termination of Employment Relationship was performed by employers because workers were committing violations in the case of frequent late arrivals. The violation is not categorized as severe errors. The lateness of workers can be laid off when they have been set in a work agreement, company regulation or the memorandum of agreement. As the consequence of the termination of employment relationship, the workers get the compensation like separation pay, tenure award money, and the substitution of other rights.

Keywords: Judge Considerations, Dispute, Laid Off

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) urgen untuk dibahas terutama terkait dengan alasan pemutusan hubungan kerja dan juga besaran kompensasi yang diterima oleh pekerja. Perselisihan PHK merupakan salah satu masalah yang dapat diperiksa dan diadili oleh Mahkamah Agung. Oleh

karena ada putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017 terkait dengan perselisihan PHK, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan PHK. Dalam menjawab persoalan dalam kasus ini, penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Hasil utama yang diperoleh penulis menunjukkan bahwa PHK dilakukan oleh pemberi kerja karena pekerja melakukan pelanggaran dalam hal sering terlambat datang. Pelanggaran tersebut tidak dikategorikan sebagai kesalahan berat. Tindakan sering terlambat kerja bisa di PHK ketika sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akibat PHK tersebut, pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kata kunci: *Pertimbangan Hakim; Perselisihan; PHK*

1. Pendahuluan

Hubungan kerja antar pekerja ada setelah ada perjanjian kerja antar pekerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja ini berisi hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja serta meliputi syarat-syarat kerja. Melalui perjanjian kerja tersebut, hubungan kerja antar kedua belah pihak menjadi sah dinyatakan mulai ada. Tentunya perjanjian kerja bisa lahir karena gabungan ide antar pekerja dengan pemberi kerja, namun bisa juga karena ada format baku yang sudah disiapkan sebelumnya oleh pemberi kerja.

Perjanjian kerja ini dapat digunakan selama pekerja bekerja di tempat pemberi kerja. Namun isi daripada perjanjian kerja ini bisa dianulir sebagian ketika ada peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan ini dibuat dan menjadi tanggung jawab pemberi kerja setelah terlebih dahulu mendapat ide atau saran dari perwakilan pekerja atau pekerja. Isi peraturan perusahaan tersebut bisa sama atau berbeda dengan isi perjanjian kerja. Kalau sama maka dipastikan tidak ada masalah, namun kalau berbeda maka itu pasti menimbulkan masalah baru. Apalagi ketika

isi daripada peraturan perusahaan tersebut sangat merugikan pekerja. Oleh karena itu, sebelum peraturan perusahaan ditetapkan, maka oleh ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa harus ada izin dari Satuan Kerja Perangkat Daerah baik di tingkat provinsi, maupun di tingkat kabupaten atau kota di bidang ketenagakerjaan.

Ketika salah satu pihak melanggar ketentuan peraturan perusahaan, maka wajib bertanggung jawab sesuai dengan isi ketentuan peraturan perusahaan. Hal ini pernah terjadi dan pernah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung nomor 57/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Bdg dan Putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Pada putusan tersebut, pekerja dilakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pemberi kerja. Alasan melakukan PHK adalah karena pekerja sering terlambat kerja sehingga pernah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.

PHK ini dipersoalkan oleh pekerja salah satunya karena hak kompensasi yang diminta oleh pekerja tidak sesuai dengan yang diberikan oleh pemberi kerja. Sehingga pada akhirnya hakim telah memberi putusan mengenai perselisihan PHK ini.

Oleh karena itu, penulis tertarik membahas lebih lanjut tentang pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan PHK. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan PHK. Artikel ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan bermanfaat secara praktis. Manfaat secara teoretis yaitu dapat menambah pengetahuan mengenai alasan dan larangan melakukan PHK kepada pekerja. Sedangkan manfaat secara praktis yaitu menambah pengetahuan pekerja, pemberi kerja, pemerintah, dan pihak yudikatif mengenai perhitungan hak kompensasi yang diterima oleh pekerja akibat PHK.

2. Kajian Pustaka

a. Peraturan Perusahaan

1. Pengertian Peraturan Perusahaan

Peraturan Perusahaan Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha/perusahaan. Oleh karena itu, pembuatan peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha.¹

2. Syarat Pembuatan Peraturan Perusahaan yaitu:²

a) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan.

b) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) hak dan kewajiban pengusaha;
- 2) hak dan kewajiban pekerja; dan
- 3) syarat kerja.

3. Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan diantaranya yaitu dalam 1 perusahaan hanya dapat dibuat 1 peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di perusahaan yang bersangkutan baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit.³

4. Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pengesahan Peraturan Perusahaan yaitu Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, dan Direktur Jenderal.⁴

b. Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

¹ Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish. 2019. hlm. 17.

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*, hlm. 18

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. PHK ini pada dasarnya mengakhiri hubungan kerja antara pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan.⁵

2) Alasan Melarang Pengusaha Melakukan PHK

Alasan Melarang Pengusaha Melakukan PHK diantaranya pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus, dan pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.⁶

3) Hak Kompensasi

Biasanya hak kompensasi yang diterima oleh pekerja akibat PHK yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

4) Alasan PHK

Alasan melakukan PHK diantaranya perusahaan tutup atau pekerja melakukan pelanggaran, dan pekerja mengundurkan diri.

c. Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Salah satu tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus yakni mengadili pada tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan Mahkamah Agung bertugas dan berwenang memeriksa dan mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat terakhir.

⁵ *Ibid.*, hlm. 77

⁶ *Ibid.*, hlm. 77

3. Metode Penelitian

Metode penelitian meliputi data dan teknik pengumpulan data, model penelitian, definisi operasional dan metode analisis data.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian hukum. Dalam metode penelitian hukum ini, ada dua jenis metode penelitian yang biasa digunakan yaitu jenis penelitian hukum normatif dan jenis penelitian hukum sosiologis. Oleh karena yang menjadi titik fokus pembahasan dalam artikel ini yakni studi kasus putusan, maka studi kasus putusan termasuk dalam bahan hukum primer. Bahan hukum primer merupakan salah satu bahan hukum yang termasuk dalam data sekunder. Data sekunder merupakan bahan utama yang wajib ada dalam jenis penelitian hukum normatif. Oleh sebab itu, sangat tepat ketika jenis penelitian yang digunakan dalam artikel ini yaitu jenis penelitian hukum normatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan cara mengumpulkan data sekunder. Adapun data sekunder tersebut terdiri dari bahan hukum primer (utama), bahan hukum sekunder (penunjang primer), dan bahan hukum tersier (penunjang primer dan sekunder). Ketiga bahan hukum ini dikomparasikan satu sama lain supaya saling mendukung.

Kalau semua data sekunder sudah terkumpul, maka selanjutnya penulis menganalisis data secara kualitatif. Meskipun ada data secara kuantitatif, namun data tersebut dibuat dan dinarasikan secara deskriptif supaya mudah untuk dipahami. Tentunya data yang sudah dideskriptifkan tersebut akan ditarik kesimpulan dari data yang bersifat umum ke data yang bersifat khusus sehingga penggunaan secara deduktif sudah sangat memadai untuk digunakan dalam analisis artikel ini.

4. Hasil dan Pembahasan (Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK)

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan pencermatan penulis terhadap putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Kasus Posisi

- a) Bahwa penggugat (Budi Gunawan) adalah pekerja pada perusahaan tergugat yaitu PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (PT. WOM FINANCE) cabang Kota Depok Jawa Barat sejak 10 Agustus 2009 s/d 1 Oktober 2016 (7 tahun). Pada tanggal 1 April 2011, penggugat memperoleh surat pengangkatan sebagai pekerja tetap/permanen dari Tergugat yang ditempatkan di PT. Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk (PT. WOM FINANCE) cabang Kota Depok Jawa Barat.
- b) Bahwa atas permohonan mutasi Penggugat (permohonan teranggal 01 Agustus 2014), maka Tergugat memutasi kerja Penggugat dari Cabang Kota Depok, Jawa Barat ke cabang Kabupaten Cileungsi Bogor- Jawa Barat pada jabatan/bagian collection officer dengan memperoleh upah (terakhir) sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) perbulan.
- c) Bahwa terjadinya perselisihan hubungan industrial antara penggugat dengan tergugat berawal ketika penggugat mendapat sanksi berupa Surat Peringatan (tertanggal 11 Agustus 2016) dengan alasan absen periode Juli 2016 datang terlambat masuk kerja sebanyak 13 kali. Kemudian pada tanggal 20 Agustus 2016 kembali penggugat mendapat Surat Peringatan dengan alasan mangkir pada hari Jumat 19 Agustus 2016, dan 3 hari berikutnya pada tanggal 23 Agustus 2016 penggugat mendapat Surat Peringatan dengan alasan datang terlambat pada hari Senin dan Selasa 22 dan 23 Agustus 2016.

- d) Bahwa penggugat tidak dapat menerima dan bermaksud mengklarifikasi tentang apa yang menjadi alasan dan dasar hukum pemberian Surat Peringatan tersebut melalui perundingan bipartit.
- e) Bahwa pada tanggal 14 September 2016, antara penggugat dengan tergugat berlangsung perundingan Bipartit. Dalam perundingan bipartit ini penggugat tidak memperoleh klarifikasi alasan pemberian Surat Peringatan dari tergugat sebagaimana yang diinginkan penggugat. Yang terjadi justru munculnya tawaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dari tergugat yang jumlahnya jauh di bawah ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku.
- f) Bahwa meskipun perundingan bipartit sudah dimulai, pemberian sanksi terhadap penggugat masih berlanjut pada tanggal 15 September 2016 penggugat mendapat surat pemberhentian sementara/skorsing.
- g) Bahwa pada tanggal 20 September 2016, antara penggugat dengan tergugat kembali berlangsung perundingan bipartit. Pada perundingan ini tergugat menawarkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada penggugat yang jumlahnya 1 (satu) kali PMTK sebesar Rp 42.920.000,00 (empat puluh dua juta Sembilan ratus dua puluh ribu rupiah). Penggugat tetap pada sikap semula agar kompensasi pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Ketenagakerjaan. Perundingan tidak mencapai kesepakatan penyelesaian.
- h) Bahwa sebelum jatuh tempo masa skorsing yang berakhir (pada tanggal 16 Oktober 2015), penggugat dikejutkan dengan tindakan tergugat pada tanggal 21 September 2016 yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.
- i) Bahwa oleh karena tidak tercapainya penyelesaian pada tingkat perundingan bipartit serta adanya skorsing berlanjut pemutusan

hubungan kerja dari tergugat, maka pada tanggal 21 Oktober 2016 penggugat melalui pengurus Serikat Pekerja mengajukan permohonan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor untuk memediasi perselisihan.

j) Bahwa mediasi antara penggugat dengan tergugat tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor pada tanggal 21 Desember 2016 mengeluarkan surat nomor 565/ 8256/HI-Syaker 2016 perihal Anjuran, isinya sebagai berikut:

1) Kepada pihak perusahaan PT. WOM FINANCE Cabang Cileungsi diminta untuk membayar uang pesangon pihak pekerja a/n sdr. Budi Gunawan sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

2) Bahwa berdasarkan Pasal 155 UU Nomor 13 tahun 2003 agar dibayarkan upah selama proses sejak pihak pekerja di PHK.

3) Kepada masing-masing pihak agar memberikan tanggapan/jawaban paling 10 (sepuluh) hari kerja setelah diterima surat anjuran ini. Selanjutnya kepada para pihak yang keberatan agar melanjutkan gugatan ke PPHI provinsi Jawa Barat guna penyelesaian lebih lanjut.

k) Bahwa atas anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, penggugat telah menjawab secara tertulis/menyatakan tidak keberatan terhadap isi anjuran, sedangkan tergugat menolaknya (faktanya sampai gugatan ini diajukan, tergugat belum menjalankan isi anjuran).

l) Bahwa oleh karena tidak adanya niat baik tergugat untuk menjalankan isi anjuran dan atau melaksanakan kewajibannya

membayar hak penggugat, maka penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (Pemutusan Hubungan Kerja) ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus.

2. Pertimbangan Hakim

1. Mekanisme pemberian surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga

1) PHI

Apabila pekerja sering terlambat masuk kerja, seharusnya pemberi kerja melakukan pembinaan dengan memberikan surat teguran tertulis kepada pekerja, bukan langsung diberikan sanksi berupa surat peringatan.

2) MA

Pemberian sanksi kepada pekerja merupakan kebijakan pemberi kerja dalam bentuk pemberian surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

2. Alasan PHK

1) PHI

Substansi alasan PHK yang telah dimuat dalam Surat Keputusan Nomor 002/SK-PHK/HCBU3/IX/16 yaitu karena pekerja melakukan pelanggaran berat, sedangkan substansi alasan PHK dalam jawaban pemberi kerja yaitu karena pekerja dianggap sering terlambat masuk kerja, sehingga alasan yang disampaikan oleh pemberi kerja dalam jawabannya bertentangan dengan alasan PHK yang ada dalam Surat Keputusan Nomor 002/SK-PHK/HCBU3/IX/16.

2) MA

Pemberi kerja tidak menetapkan kesalahan yang dilakukan oleh pekerja sebagai pelanggaran berat. Justru penawaran kompensasi yang telah dilakukan oleh pemberi kerja sejak bipartit sampai dengan proses tripartit, tetap mengacu pada

peraturan perundang-undangan dan ketetapan internal Perusahaan.

3. PHK tanpa penetapan

1) PHI

PHK tanpa penetapan batal demi hukum. Sehingga setiap PHK yang tidak diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), maka PHK tersebut dianggap tidak pernah terjadi, kecuali diatur lain oleh peraturan perundang-undangan.

2) MA

Oleh karena pemberi kerja telah memberikan Surat Peringatan I sampai dengan Surat Peringatan III yang telah diterima dan diakui oleh pekerja, sehingga pemberi kerja dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja.

4. Mulai berlakunya PHK

1) PHI

Dengan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi para pihak, maka majelis hakim berpendapat hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja dinyatakan putus sejak diterbitkannya anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Bogor yaitu terhitung sejak 21 Desember 2016.

2) MA

Hasil perundingan bipartit pertama pada tanggal 14 September 2016 seharusnya dapat dijadikan dasar, karena pada saat perundingan bipartit ini para pihak telah sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana hubungan kerja diakhiri per 1 Oktober 2016.

3. Amar Putusan

- a) Amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung
- 1) Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
 - 2) Menyatakan surat keputusan Nomor 002/SK-PHK/HC-BU3/IX/16 tidak sah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat batal demi hukum;
 - 3) Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat putus sejak 21 Desember 2016;
 - 4) Menghukum tergugat untuk membayar kompensasi kepada penggugat secara tunai dan sekaligus dengan total sebesar Rp 64.683.101,00 (enam puluh empat juta enam ratus delapan puluh tiga ribu seratus satu rupiah);
 - 5) Menghukum tergugat membayar upah selama proses perselisihan kepada penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 8.880.975,00 (delapan juta delapan ratus delapan puluh ribu sembilan ratus tujuh puluh lima rupiah);
 - 6) Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp 606.000,00 (enam ratus enam ribu rupiah); dan
 - 7) Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
- b) Amar putusan Mahkamah Agung
- 1) Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
 - 2) Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 12 Juli 2017;
 - 3) Menghukum tergugat untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada penggugat secara tunai dan sekaligus dengan total sebesar Rp 46.329.086,00 (empat puluh enam juta tiga ratus dua puluh sembilan ribu delapan puluh enam ribu);

- 4) Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;
dan
- 5) Membebankan biaya perkara kepada negara.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian penulis dalam materi yang termuat dalam putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017, ada beberapa hal yang menarik untuk dibahas sebagai berikut:

Isi pertimbangan hakim di tingkat PHI pada PN Bandung nomor 57/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Bdg menurut penulis kurang tepat karena akibat keterlambatan pekerja ketika masuk kerja yang telah dilakukan berulang kali hanya cukup ketika diberi pembinaan berupa surat teguran bukan surat peringatan. Dari konteks ini, surat teguran dibedakan dengan surat peringatan. Menurut penulis, surat peringatan tersebut merupakan teguran kepada pekerja yang melanggar ketentuan perusahaan. Jadi bisa dimaknai sebagai sanksi dalam rangka membina daripada yang diberi surat peringatan, yang dalam hal ini pekerja.

Isi pertimbangan hakim di tingkat PHI pada PN Bandung nomor 57/Pdt.sus-PHI/2017/PN.Bdg yang mempersoalkan perbedaan substansi alasan yang dimuat dalam surat keputusan dengan jawaban pada saat pemeriksaan di pengadilan, menurut penulis itu sangat tepat karena jangan sampai berbeda yang dimuat dalam Surat Keputusan dengan yang dimuat dalam jawaban pada saat proses pemeriksaan di pengadilan. Hal ini dimaknai bahwa segala apa yang disampaikan oleh pemberi kerja dalam kasus tersebut tidak bisa dipercaya. Kalau itu benar, maka membuat pekerja menjadi risau. Selain itu, mestinya yang menjadi substansi masalah yang ada adalah apa alasan adanya PHK kepada pekerja.

Alasan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yaitu:⁷

- 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, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian 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;
- h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Berdasarkan alasan pemberi kerja melakukan PHK kepada pekerja dalam kasus tersebut yakni karena pekerja sering terlambat masuk kerja, maka titik masuk kualifikasi alasan PHK sebagaimana dimaksud dalam ketentuan tersebut karena tindakan sering terlambat masuk kerja tidak dikategorikan sebagai kesalahan berat. Tindakan sering terlambat kerja bisa di PHK ketika sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Yang mana dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah

⁷ Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.⁸

Pada kasus tersebut, alasan pemberi kerja melakukan PHK kepada pekerja yaitu karena tindakan sering terlambat masuk kerja merupakan suatu pelanggaran yang telah diatur dalam peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁹ Ketika dicermati pada proses pembuatan peraturan perusahaan, maka yang paling berwenang membuat peraturan perusahaan tersebut adalah pemberi kerja. Oleh karena itu, pembuatan peraturan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha.¹⁰ Menurut penulis, alasan pemberi kerja melakukan PHK kepada pekerja karena telah diatur dalam peraturan perusahaan sudah tepat. Karena itu telah diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun demikian, penulis memiliki keterbatasan dalam mengomentari isi daripada peraturan perusahaan tersebut karena tidak dimuat secara terperinci dalam putusan tersebut. hal saja patut dicatat bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Sisi lain yang patut dianalisis yaitu besaran hak kompensasi yang diterima oleh pekerja yang di PHK. Oleh karena pemberi kerja mendasarkan alasannya melakukan PHK kepada pekerja berdasarkan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013. Maka menurut ketentuan dalam Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, pekerja memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang

⁸ *Ibid.*, Pasal 161 ayat (1).

⁹ *Ibid.*, Pasal 1 angka 20.

¹⁰ Telaumbanua, Dalinama. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish. hlm. 17.

¹¹ *Op.Cit.*, Pasal 111 ayat (2).

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dengan masa kerja pekerja selama 7 tahun, maka uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang diterima oleh pekerja tunduk pada ketentuan dalam:

1. Pasal 156 ayat (2) huruf h yaitu 8 (delapan) bulan upah.
2. Pasal 156 ayat (3) huruf b yaitu 3 (tiga) bulan upah;
3. Pasal 156 ayat (4) yaitu disesuaikan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada kasus tersebut, pekerja mengklaim telah bekerja selama 7 tahun dengan rincian upah sebagai berikut:

1. Upah bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Desember 2016 yaitu sebesar Rp. 3.000.000.
2. Upah bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Maret 2017 yaitu sebesar Rp. 3.204.551.

Sedangkan pemberi kerja menyatakan bahwa pekerja benar telah bekerja selama 7 tahun tapi rincian upah berbeda. Menurut perhitungan pemberi kerja, bahwa upah pekerja yaitu sebesar Rp. Rp. 2.960.325.

Berdasarkan klaim dan pernyataan dari pihak pekerja dan pemberi kerja tersebut menunjukkan bahwa ada kesamaan informasi terkait dengan masa kerja pekerja yaitu 7 tahun, dan ada juga perbedaan dari segi besaran upah. Pada penulisan ini, penulis tidak perlu mencari tahu kebenaran daripada besaran upah yang diterima oleh pekerja. Namun penulis membuat perhitungan berdasarkan pada ketentuan menurut Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013

Besaran hak kompensasi yang diterima oleh pekerja dengan masa kerja 7 tahun dan upah sebesar Rp. 3.000.000 serta uang penggantian hak sebesar 15% dari Rp. 32.563.575,00 yaitu:

Tabel 4.1

Hak Kompensasi Dengan Upah Rp. 3.000.000

No.	Jenis Hak Kompensasi	Besaran (Rp)
1	Uang Pesangon 8xRp.3.000.000	24.000.000
2	Uang Penghargaan Masa Kerja 3xRp.3.000.000	9.000.000
3	Uang Penggantian Hak 15%xRp.32.563.575,00	4.884.536
4	Upah Proses 3 bulan upah 3xRp.3.000.000	9.000.000
Jumlah		46.884.536

Besaran hak kompensasi yang diterima oleh pekerja dengan masa kerja 7 tahun dan upah sebesar Rp. 2.960.325 serta uang penggantian hak sebesar 15% dari Rp 32.563.575,00 yaitu:

Tabel 4.2

Hak Kompensasi Dengan Upah Rp. 2.960.325

No.	Jenis Hak Kompensasi	Besaran (Rp)
1	Uang Pesangon 8xRp. 2.960.325	23.682.600
2	Uang Penghargaan Masa Kerja 3xRp. 2.960.325	8.880.975
3	Uang Penggantian Hak 15%xRp.32.563.575,00	4.884.536
4	Upah Proses 3 bulan upah 3xRp. 2.960.325	8.880.975
Jumlah		46.329.086

Berdasarkan perhitungan hak kompensasi menurut klaim pekerja yang menyatakan bahwa upah yang diterima sebesar Rp.3.000.000, maka amar putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017 kurang tepat karena yang dimuat sebesar 46.329.086, sedangkan yang sebenarnya adalah sebesar 46.884.536 sehingga ada kekurangan sebesar Rp. 555.450.

Sedangkan jika perhitungan hak kompensasi yang diikuti adalah menurut klaim pemberi kerja yang menyatakan bahwa upah yang diterima pekerja yaitu sebesar Rp. 2.960.325, maka amar putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung nomor 1375 K/Pdt.Sus-

PHI/2017 sudah tepat karena memuat hak kompensasi sebesar 46.329.086.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelanggaran yang dilakukan pekerja dalam sering terlambat masuk kerja tidak dikategorikan sebagai kesalahan berat. Tindakan sering terlambat kerja bisa di PHK ketika sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena pemberi kerja melakukan PHK kepada pekerja berdasarkan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 sehingga pekerja berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

DAFTAR PUSTAKA

- Marzuki, Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media, 2017.
- Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish, 2019.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 1375 K/Pdt.Sus-PHI/2017
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan